

# الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحاسبة الإدارية الحديثة  
وفتاوى الجمعية المصرية  
منذ عام ١٩٥٦ - ١٩٥٧

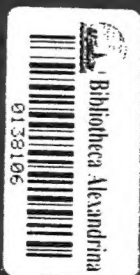
تحت إشراف

الأستاذ  
الدكتور محمد عبد الحليم

الدكتور  
عبد الحليم عبد الحليم

الجزء الأول

الطبعة الأولى  
١٩٨٧ - ١٩٨٦



إصدار: السداد المصرية للموسوعات  
الطبعة الأولى: ١٩٨٧ - ١٩٨٦









# الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمات الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الدكتور نعيم عطية  
نائب رئيس مجلس الدولة

الجزء الثانى عشر

الطبعة الأولى

١٩٨٦ - ١٩٨٧

---

إصدار: الدار العربية للموسوعات

القاهرة: ٢٠ شارع علي - ص.ب. ٥٤٣ - ج: ٧٥٦٦٣٠



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ



## تقديم

الدار العربية للموسوعات بالقاهرة  
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن  
مضى العديد من الموسوعات القانونية  
والإعلامية على مستوى الدول العربية .

يسعدنا أن تقدم إلى السادة رجال القانون  
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد  
الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمات الإدارية العليا  
منذ عام ١٩٥٥

وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦  
وذلك حتى عام ١٩٨٥

أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول  
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية .

مسرة الفكر إلى



## محتويات الجزء الثانى عشر

- تقدير الكفاية •
- تكليف •
- تليفون •
- تمويل •
- تهريب جمركى •
- جامعة •
- جبانسة •
- جريدة رسمية •
- جمع بينوظيفتين •
- جمعية •





## منهج ترتيب مقتوبات الموسوعة

بوت فى هذه الموسوعة المبادئ القانونية التى قررتها كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الراى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بلقائون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رقت هذه المبادئ مع ملخص للاحكام والفتاوى التى ارستها ترتيبا ابجدا طبقا للموضوعات . وفى داخل الموضوع الواحد رقت المبادئ وملخصات الاحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة المجبة وامكانات هذه المادة للتبويب .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى بديء — قدر الامكان — برصد المبادئ التى تضمنت قواعد عامة ثم اعقبها المبادئ التى تضمنت تطبيقات او تفصيلات . كما وضعت المبادئ المتقاربة جنبا الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الاحكام او الفتاوى ، وكان طبيعيا ايضا من منطلق الترتيب المنطقى للمبادئ فى اطار الموضوع انواع ، ان توضع الاحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينها تماثل او تشابه يقرب بينها دون فصل تحكى بين الاحكام فى جانب والفتاوى فى جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التى يدرسها والوصول بقصر السبل الى الالمام بما ادلى فى شأنها من حلول فى احكام المحكمة الادارية العليا او فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا ما تتلاقى الاحكام والفتاوى لو تقتارب عند راى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد ان يتعرف القارئ على هذا التعارض توا من استعراض الاحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما اقرته المحكمة من مبادئ فى ناحية وما قررتة الجمعية العمومية فى ناحية اخرى ..

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوي على مبادئ عديدة ومتشعبة ارساها كم من الاحكام والفتاوى فقد اجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تعلق بها من فتاوى واحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الاحكام وانفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع اليها فى الاصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى دأب المكتب الفنى بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للاحكام والفتاوى ، وان كان انكثير من هذه المجموعات قد اضحى متعزرا التوصل اليها لتقدم المعهد بها ونفاذ طبعاتها . كما ان الحديث من الاحكام والفتاوى لم يتسن طبعا الى الآن فى مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويمعن على التفتان فى الجهد من اجل خدمة عامة تتمثل فى اعلام الكافة بما ارساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ فى ذيل كل حكم او فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن امام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، او رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية او من قسم الراى مجتمعاً بشأنه ، وان تندر الاشارة الى رقم الملف فى بعض انحالات القليلة فسيلتقى فى تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الراى وتاريخ هذا التصدير .

وفى كثير من الاحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .  
ومثال ذلك :

( طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧ ) .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلطة ١٣ من ابريل ١٩٥٧ .

### مثال ثان :

ويتصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لتسمى الفتوى  
والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .  
( ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٤/٦/١٩٧٨ )

### مثال آخر ثالث :

( فتوى ١٢٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨ )

ويتصد بذلك فتوى الجمعية العمومية نقسى الفتوى والتشريع التى  
صدرت الى جهة الادارة طائفة الفتوى برقم ١٢٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيدده المسام بالموضوع الذى يبحثه .  
وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى او حكم . وعندئذ سيجد التعليق عقب  
الحكم او الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته او بأكثر من  
فتوى او حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق فى نهاية الموضوع .  
وعلى النوام لن تحمل التعليقات أرقابا مسلسلة كما هو متبع بشأن المبادئ  
المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارئ المنهج الذى يجدر أن نتبعه  
فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتطبيقات انطوت عليها هذه الموسوعة .  
ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارئ بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة  
بيانا تفصيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من الفتاوى والأحكام بأكثر من  
موضوع ، فلذا كانت قد وضعت فى أكثر الموضوعات ملامحة الا أنه وجب  
أن نشير إليها بمنسبة الموضوعات : لأخرى التى تمسها الفتوى او الحكم من  
تريب أو بعيد .

والله ولى التوفيق

حسن الفكهنى ، نعيم عطيه



## تقدير الكفالية

الفصل الأول : مبادئ عامة .

اولا : تقرير الكفالية بعد استيفاء مراحلها هو في طبيعته القانونية

قرار ادارى نهائى .

ثانيا : مبدا سنوية التقرير .

ثالثا : لا اثر للمخالفات التى وقعت من الموظف فى سنوات سابقة على

السنة التى يوضع عنها التقرير .

الفصل الثانى : اجراءات وضع تقارير الكفالية .

اولا : عرض تفصيلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفالية

الموظف والاثار القانونية المترتبة على نهايته .

ثانيا : الفرض الذى شرعت من اجله التقارير السنوية .

ثالثا : تقدير الكفالية بين المراتب والدرجات .

رابعا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد

توجيهى .

خامسا : مراعاة المراحل التى يجب ان يمر بها اعداد التقرير السنوى

اجراء جوهرى .

سادسا : تقرير الكفالية عن الموظف تضمه الجهة التى تشرف على عمله

وقت اعداده ، وهذه تستلم برأى الجهة التى كان يعمل بها

الموظف من قبل .

سابعا : التزام الاختصاص حين يعدون التقرير السنوى ضمانا

جوهرية .

ثامنا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير  
استوفى التقرير اوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة  
المفتقدة .

ناسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شئون  
الموظفين .

عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبب اذا تبنى  
هذا التقدير .

حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة .

ثانى عشر : وجوب تسبب التعديل .

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى  
رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف  
عن سنة معينة اهدرته ، واستصحب مستوى كفايته المقدرة  
تقديرا سليما عن السنة الماضية .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى ادائه لعمله .

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى اداء عمله .

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف واثره على تقدير كفايته .

الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .

اولا : تقدير كفاية الموظف المريض .

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المتقول .

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المتدرب او المعار .

رابعا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير جهة عمله  
الأصلية .

خامسا : تقدير كفاية الموظف الموفد فى اجازة دراسية .

سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .

سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة .

الفصل الرابع : النظر فى امر من يحصل على تقريرين او اكثر بمرتبة ضعيف .

اولا : الاحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب .

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التى حلت محل الهيئة المشكلتها  
مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ، ما دام  
لم يبلغ او يسحب من جهة الاختصاص .

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران  
بمرتبة ضعيف ، وضرورة الاختصاص بذلك للجنة شئون  
العاملين .

رابعا : الاثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة  
ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الاسباب الحقيقية  
التي افضت الى ضعفه فى اداء اعباء وظيفته قبل تقرير ما يقض  
فى شأنه .

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .

سادسا : فقدان التقريرين المتقدمين عن الموظف بمرتبة ضعيف  
يحول دون توقيع الاثر المترتب على ذلك .

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بهرض عقلى  
لا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف .

**الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العاملين فى التعقيب على تقديرات الكفائية .**

**اولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب ان يكون قائما على سبب تدل عليه الاوراق ، ومستخلصا استخلاصا سائقا منها ومسييا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الاخذ بتقديراتهم .**

**ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها .**

**ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفائية الموظف وتعقيها على تقديرات الرؤساء .**

**رابعا : اللجنة شئون الموظفين ان تتبع فى تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التى تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير .**

**خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين ان تدخله فى اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقيها على تقديرات الرؤساء .**

**سادسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير الذى اوردته الرئيس المباشر والمدير المحلى .**

**سابعا : سيورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شئون العاملين ان تعمل عن تقديرها الاول لدرجة الكفائية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار .**

**ثابنا : لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة فى الميعاد السنوى المقرر لها بتقدير كفاية الموظفين .**

**تاسما : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها .**



الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف .

اولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخفيض فى الترقية .

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف .

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية .

رابعا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد اعد بدرجة ضعيف هو انسب تعويض .

الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتنظيم منه وميعاد الطعن فيه .

اولا : تقدير كفاية الموظف قرار ادارى نهائى .

ثانيا : وجوب اعلان العاقل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط بلوجه الضعف فى مستوى ادائه ، والا كان التخلف عن ذلك اخلافا باجراء جوهري يستتبع عدم نهائية التقرير .

ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يرضى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد .

رابعا : التنظيم من تقرير الكفاية .

خامسا : مدى التزام لجنة التنظيمات بذات القواعد التى طبقها لجنة شؤون العاملين .

الفصل الثامن : رقابة القضاء الادارى على تقارير الكفاية

اولا : الطعن فى تقرير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المترتبة لدعوى الالفاء ، وولاية التمييز على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالفاء .

ثانيا : لا تعقيب للقضاء الإداري على تقديرات الكفاية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء الإداري أن ينصب نفسه مقامها

ثالثا : يراقب القضاء الإداري أسباب تقدير الكفاية متى افصح عنها جهة الإدارة .

---

## الفصل الأول

### مبادئ عامة

---

أولاً : تقرير الكفائية بعد استيفاء مرحله هو فى طبيعته القانونيه  
قرار ادارى نهائى :

#### قاعدة رقم ( ١ )

المبدأ :

تقرير سنوى — تكيفه قانونا — هو قرار ادارى نهائى .

ملخص الحكم :

ان التقرير السنوى المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحله هو بمثابة  
قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية او فى منح العالوة او فى خفض الدرجة  
او المرتب او فى النقل الى كادر ادنى او فى الفصل من الوظيفة .

( طعن ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ٢ )

المبدأ :

الانذار المترتبة على التقرير السنوى — اختلفاها بالنسبة للتقرير الصحيح  
عنه بالنسبة للتقرير الباطل الذى تحصن بقوات ميماد الطعن — التقرير  
الصحيح يولد انذارا صحيحة يستقر بها لنوى الشئى مراكز قانونية لا يجوز  
المساس بها — التقرير الباطل الذى تحصن لا ينتج غير الانذار التى تنشأ

عنه بصفة تلقائية ومباشرة - عدم التزام الادارة بوجوب الاعتداد بهذا التقرير الباطل باخلاله اساسا لقرار ادارى آخر واخلاله كعنصر من عناصره .

### ملخص الحكم :

انه نظرا لما يرتبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات 'وصلته بالوظيفة ، اوجب ان تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التى استنتها ورسنها ونظمها - فلذا ما استوفت هذه التقارير لوضاعها المرسومة ، ومرت بمراحلها ، وقامت على وقائع صحيحة تؤدى اليها ، فانها تكون صحيحة يستقر بها لذوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع ادفنى او اعلى ، ومن ثم لا يجدى الطعن عليها ولا يجوز سحبها . اما اذا لم تستوف تلك التقارير لوضاعها المرسومة فى القانون او قامت على وقائع غير صحيحة فانها تكون باطلة يجوز المطالبة بالغائها فى الميعاد القانونى باعتبارها قرارات ادارية تؤثر مالا فى الترقية والعلاوات والفصل من الوظيفة حسبما استقر على ذلك قضاء المحكمة ، اما اذا تحصنت بفوات ميعاد المطالبة بالغائها ، فانها لا تنفع غير الآثار التى تنشأ عنها مباشرة وبصفة تلقائية اى بدون حاجة الى تدخل جديد من جانب السلطة الادارية فى صورة تصرف ادارى جديد ، ومن ثم لا يجوز اتخاذه اساسا لقرار ادارى آخر ، او ادخلها كعنصر من عناصره ، لان تحصنها لا يسبغ عليها المشروعية ولا يطهرها من العيوب التى شابتها ، بحيث تكون الجهة الادارية ملزمة بوجوب الاعتداد بهذه التقارير ، لان القول بذلك معناه - التزامها باحترام الخطأ - الامر الذى يتناقى مع حسن سير الادارة وببدا المشروعية .

ثانيا : مبدأ سنوية التقرير :

قاعدة رقم ( ٣ )

المبدأ :

قاعدة عدم وضع أكثر من تقرير سري واحد في العام عن الموظف —  
قاعدة مستفادة من المادة ١٥ من المرسوم الصادر في ٨-١-١٩٥٣ باللائحة  
التنفيذية لقانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

من المقرر ان الموظف لا يصح أن يوضع عنه أكثر من تقرير سري  
سنوي واحد في العام . وهذه القاعدة مستفادة من المرسوم الصادر في  
٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وقد  
تضمن الفصل الثاني من المرسوم موضوع التقارير السرية ونصت المادة  
( ١٥ ) منه على أنه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفة أخرى لمدة  
لا تزيد على ستة أشهر في الوزارة أو المصلحة ذاتها أو في وزارة أو مصلحة  
أخرى ، أعد رئيسه المباشر في الوظيفة المندوب للقيام بعملها ، بذكره بملاحظاته  
عنه في مدة نديه ويرسلها للرئيس المباشر للموظف في وظيفته الأصلية ليعتمد  
عليها في أعداد تقريره السنوي عنه ..

فاذا زادت مدة الندب على ستة أشهر ، أعد الرئيس المباشر في الوظيفة  
المندوب للقيام بعملها التقرير السنوي ، والذي يرسل الى الجهة المندوب  
منها الموظف لارتفاعها ببلق خدمته ، وذلك بالاسترشاد بفكرة يعدها الرئيس  
الأصلي عن المدة المكثلة للسنة ويراعى في كل ذلك أحكام الفقرة الثانية  
من المادة ( ١٣ ) . فهذا النص قد نظم كيفية وضع التقرير السنوي للموظف  
في حالة تعدد الجهات التي يعمل فيها خلال عام واحد وذلك ابتغاء توحيد

الجهة التي تحدد كفاية الموظف وتفليبه رأى الجهة التي قضى فيها الموظف  
اغلب الوقت من العام .

( طعن ٨٢٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٤ )

المبدأ :

وضع أكثر من تقرير سنوى واحد فى العام عن الموظف — غير جائز —  
اساس ذلك من المرسوم الصادر فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٢ باللائحة التنفيذية  
لقانون الموظفين — سريان هذه القاعدة فى شأن موظفى المصانع الحربية .

ملخص الحكم :

من المقرر ان الموظف لا يصح ان يوضع عنه أكثر من تقرير سرى  
سنوى واحد فى العام وهذه القاعدة مستمدة من المرسوم الصادر فى ٨ من  
يناير سنة ١٩٥٢ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (يراجع  
حكم هذه المحكمة فى الطعن رقم ٨٢٠ لسنة ٦ ق المنشور فى مجموعه السنة  
السابعة — الجزء الثانى صفحة ٧٥١) ولما كان هذا القانون يسرى على  
موظفى هيئة المصانع الحربية فيها لم يرد بشأنه نص خاص فى قانون  
انشتائها أو فى قرارات مجلس ادارتها وذلك طبقا لنص المادة الاولى من  
القرار ١٥٦ لسنة ١٩٥٢ ، فان الذى يعول عليه هو تقرير واحد فى سنة  
١٩٥٧ ولما كان المطعون ضده قد اتبع فعلا للمصنع الحربى رقم ١٠ كما سبق  
البيان فان تقريره هو الذى يؤخذ به وان ملحوظات رؤساء المطعمون  
ضده هى التى يجب على لجنة شئون الموظفين ان ترجع اليها عند عرض  
عليها التقرير كما تقتضى المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
المحلة بالقانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٢ .

( طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٠ )

**ثالثا : لا اثر للمخالفات التى وقعت من الموظفين فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير :**

### **قاعدة رقم ( ٥ )**

**المبدأ :**

**مبدأ سنوية التقرير — المخالفات التى وقعت فى سنوات سابقة لا تؤثر لها فى تقدير درجة الكفالية فى غير السنة التى وقعت فيها .**

**ملخص الحكم :**

انه وان كان قد احتوى ملف خذنة المدعى على جزاءات الا ان هذه الجزاءات قد وقعت عليه لأمور نسبت اليه فى غير العام الموضوع عنه التقرير المطعون فيه ١٩٥٤ / ١٩٥٥ ومن المسلم به ان التقرير السرى كما ينص القانون يعد سنويا ليكون ترجيحنا عن حالة الموظف فى سنة بعينها وافن لا شأن للتقرير الموضوع عن سنة بذاتها بما فرط بين الموظف فى الاعوام السابقة والا انه لم يبدأ سنوية التقرير اذ لا يكفى ادانة الموظف فى عام من الاعوام فى مخالفة معينة — ليظل بوصفها بوزر هذه المخالفة طيلة حياته الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته فى تقاريره السنوية عن السنوات المقبلة وهو ما تباه العدالة ولا يسيغه القانون فضلا عن مجافاته للأساس الذى اهتم عليه الشارع تنظيم التقارير السنوية .

## قاعدة رقم (٦)

### المبدأ :

الإشارة في التقرير الدوري الى وقائع لم تحدث في السنة التي وضع عنها التقرير — لا يعيب التقرير — اذا كانت هذه الإشارة مجرد بيان ان ضعف مستوى العامل في السنة التي وضع عنها التقرير ليس امرا مستجدا او وليد ظرف طارئ بل هو استمرار لحالة ضعف لازمة منذ التحاقه بالعمل .

### ملخص الحكم :

ان الطعن يقوم على أن الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطأ في تطبيق القانون لأن الوقائع التي استندت اليها لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٣ وقعت في غير العام الذي وضع عنه التقرير وان ذلك يخالف مبدأ سنوية التقرير السرى كما أن الحكم لم يحرص على تحرى الدقة في التحقق من صحة الوقائع التي اوردها الجهة الادارية في مذكرتها وهي اسباب ملفقة لا نصيب لها من الصحة .

ومع حيث ان الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق في قضائه للأسباب التي قام عليها والتي تأخذ بها هذه المحكمة وتضيف اليها ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضيف فلان تديرها يجد سنده فيها هو ثابت بالاوراق التي يضمها ملف خدمته وهو الوعاء الرئيسي الذي تستقى منه المعلومات الجوهرية عن الشئون الوظيفية ذلك انه اتضح لهذه المحكمة من استقراء هذا الملف انه خلال العام الذي وضع عنه التقرير قام المدعى في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٣ بمحو توقيع أحد زملائه وهو . . . . . بسرعى تسليم عينات الالبان وأثبت توقيعيه هو مكانه ثم عاد فطمس هذا التوقيع كما انه تغيب عن عمله في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٣ بحجة المرض وعندها عرض على القومسيون الطبي رفضت اللجنة الطبية منحه اجازة وقررت عودته في ذات اليوم الى عمله وحدثت له الساعة الحادية عشرة صباحا موعدا لموته كما ثبت أن المدعى حصل خلال



عام ١٩٦٣ على الاجازات الآتية : ٧ أيام مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٤/٢٠ و ١٢ يوما اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/٥/٢٦ ويومى ١٩٦٣/٦/١٦-١٥ اجازة مرضية و ٤ أيام اجازة مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٦/٢٦ و ٦ أيام اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/١١/٩ وذلك كله يشهد باستئناده وحروجه على مقتضى الواجب فى اداء اعمال الوظيفة وعيئه بالاوراق الرسمية كما يتم اسرافه فى الحصول على الاجازات عن عدم اهتمامه بالعمل ولا يقبل من المدعى التول بانه لم يستنفذ اجازاته الاعتيادية والمرضية ذلك انه ولئن كانت الاجازات حقا للموظف نظمه القانون الا ان حصول المدعى عليها على مترات متعددة ومقاربة الى الحد الذى دفعه الى التهاurus يفيد انصرافه عن عمله والحرص على تأنيقه بالدقة الواجبة وفى الوقت المناسب مما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظامه كما انه لا اعتداد بما ذهب اليه المدعى من ان الجهة الادارية قد اشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع لم تحدث فى السنة التى وضع عنها التقرير ذلك ان التقرير المطعون فيه هو اول تقرير سرى يوضع عن المدعى بعد انتهاء فترة اختباره واذا كانت الجهة الادارية قد اشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع تدل على ضعف مستواه العلمى والفنى خلال تلك الفترة مما ادى الى مدها فانما كان ذلك لبيان ان ضعف هذا المستوى فى السنة التى أعد عنها التقرير ليس امرأ مستجدا أو وليد ظرف طارئ أو عارض بل هو استمرار لحالة ضعف لازمت المدعى منذ التحاقه بالعمل واستمرت خلال عام ١٩٦٣ .

ومن حيث انه يخلص مما سلف بيانه ان النتيجة التى انتهت اليها لجنة شئون الموظفين فى قرارها بتقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف قد استخلصت استخلاصا سائفا من اصول موجودة فعلا ، وتعتبر هذه النتيجة ترجية حقيقية وصورة صادقة لحالة المدعى فى السنة التى وضع عنها التقرير ومن ثم يكن قرارها صحيحا متفقا مع الواقع والقانون وغير مشوب باساءة استعمال السلطة ويكون طلب المدعى التفاء هذا القرار غير مستند على أساس سليم من القانون .

( ملعن ٦ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٤/٧ )

### قاعدة رقم (٧)

#### المبدأ :

تقرير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن ستة معينة — استناد التقرير الى واقعة كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته في فترة سابقة — بطلان هذا التقرير وما يقرب عليه من الحرمان من العلو في هذه الحالة .

#### ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق ان المدعى قد ارتكب جريمة اختلاس مبلغ ٨٨ جنيها و ٤٩٠ مليا خلال سنة ١٩٥٢ أثناء عمله في محكمة الوائلي كاتيبا للحصول ولكن هذه الواقعة لم تكشف الا في سنة ١٩٥٥ فأوقف عن عمله وكان لذلك اثر في تقدير درجة كفايته عن ذلك العام فكان تقديره ٤٢ درجة ودونت امام اسمه ملاحظة نصها « موقوف عن عمله من ١٩٥٥/١١/٩ لانه في اختلاس » ولما عاد الى عمله قدرت درجة كفايته سنة ١٩٥٦ بخمسين درجة وفي سنة ١٩٥٧ قدرت درجة كفايته بواحد وسبعين درجة بمعرفة رئيسه المباشر ومربية كفايته « مرضى » وكان ذلك رأى المدير المحلى ورئيس المصلحة ويعرض التقرير السرى على لجنة شئون الموظفين في ١٩٥٧/٤/٢٦ رأت منه ٥٠ درجة بتقدير مرضى أيضا غير انه شطب على هذا بالمداد الأحمر واجرت اللجنة تعديلات في الدرجات الحاصل عليها في مختلف مواد التقدير وعناصره الفرعية وذلك بالمداد الأحمر حتى أصبح مجموع درجاته ٤٩ (ضعيف) وأثبتت اللجنة اسباب ذلك التعديل بعبارة « لما نسب اليه من اختلاس ٨٨ جنيها قام بسدادها للخزائنة ولم يفصل في أمره بعد. وكنتيجة حتمية لهذا التقدير الجديد صدر قرار حرمانه من علاوته التي يستحقها في ١٩٥٨/٥/١ ويبين من ذلك امران : الاول : ان جريمة الاختلاس التي ارتكبها المدعى سنة ١٩٥٢ كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته سنة ١٩٥٥ عند اكتشافها ووقفه عن عمله وان جهة الإدارة أثبتت في تقرير ذلك العام ما يفيد ذلك .

والثاني : ان لجنة شئون الموظفين عندما انتصت درجات كفايته الثابتة  
فى تقريره السرى عن عام ١٩٥٨ لم يكن لديها ما يبرر ذلك سوى  
ما ائصحت عنه صراحة وأثبتته فى نهاية هذا التقرير بما يفيد ان تعديلها  
لدرجات عناصر انتقدير المختلفة كان بسبب انتهاء هذه للواقعة التى لم يكن  
قد فصل فيها بعد وان كانت انتهت بعزله من وظيفته بعد ذلك بعام وان  
الواضح من الدرجات التى قدرتها اللجنة للمدعى انها عدلت فى الدرجات  
الاصلية بطريقة تحكمية ظاهرة الاصطناع لا لشيء الا لتعطيل بمجنوع الدرجات  
الى ٤٩ درجة بدلا من ٧١ درجة ليكون التقدير فى النهاية « ضعيف » ومن ثم  
فان هذا انتقدير الجعيد المطعون فيه لا يستند فى واقع الامر الى حالة  
المدعى فى السنة التى وضع عنها التقرير السرى المشار اليها ولا الى امور  
جديدة نسبت اليه خلالها وبذلك فهو لا يطابق الواقع ولا يقوم على سبب  
صحيح مما يفقده السند القانونى اللازم لمشروعيته والحكم المطعون فيه تعد  
تناول كل ذلك بتفصيل واسباب على ما سبق شرحه مقال « ولما كان التقدير  
بدرجة ضعيف له اضعف الاثر فى مستقبل الموظف هبوطا فانه يتعين ان يؤيد  
هذا التقدير باسناد تعززه مستندة بطبيعة الحال من اعمال الموظف وسلوكه  
طوال الفترة ووضع التقدير . . . . . ومن ثم فان استناد لجنة شئون  
الموظفين الى ذلك الحادث « الاختلاس » فى تخفيض درجة كفاية المدعى  
من ٧١ درجة الى ٤٩ درجة انما يعيب تقديرها ويجعله غير مستخلص  
استخلاصا سائفا من اعمال المدعى وسلوكه طوال عام ١٩٥٧ حسب المدون  
فى ملف خدمته مما يترتب عليه ان يكون القرار بخرمان المدعى من علاقته  
الدورية المستحقة له فى اول مايو سنة ١٩٥٨ قد صدر غير قائم على سببه  
الذى يبرره ويكون بالتالى قد خالف القانون مما يتعين معه الحكم بالافاقه «  
ويخلص مما تقدم ان الحكم المطعون فيه — وقد انتهى الى هذه النتيجة للأسباب  
التي قام عليها والتي تأخذ بها هذه المحكمة — يتعين القضاء بتلييده وبرفض  
نقض الطعن .»

## قاعدة رقم (٨)

### المبدأ :

تقرير خفية الموظف في التقارير السنوية السرية عن الاعوام من ١٩٥٢ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالي ثم تقريرها عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف - سلامة هذا التقرير الاخير متى كان مستندا من اصول صحيحة ثابتة في الاوراق - دلالة التقارير السنوية السابقة على العام الذي يجري عنه التقارير ليست دلالة قاطعة - لا تثريب على لجنة شئون الموظفين ان هي اعتمدت في تقريرها على سبق توسيع جزاءات على الموظف ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخضعن قيابه بعمله بكفالية .

### ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفالية المدعى بدرجة ضعيف في التقرير السنوي السري عن عام ١٩٥٧ ، انها استمدت قرارها من اصول صحيحة ثابتة في الاوراق بل وفي ملف الخفية ذاته . وهي اصول منتجة الاثر في ضبط درجة الكفالية وليس بصحيح ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان ملف خفية المدعى قد حوى من التقارير ما يتنع بكفاليته . لان كفالية المدعى قدرت في التقرير السنوي السري عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف ولان دلالة التقارير السابقة على العام المذكور ، اى عن الاعوام من ١٩٥٢ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالي ليست دلالة قاطعة ازاء العناصر الاخرى التي اخذتها اللجنة في الاعتبار والتي لم تتضمنها التقارير السابقة او التي استجندت بعدها . وهي عناصر ذات اصول صحيحة وثابتة في الاوراق ومنتجة الاثر في ضبط درجة الكفالية كما سلف البيان . كما انه لا تثريب على اللجنة ان هي اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخضعن قيابه بعمله بكفالية . وهو مجال غير مجال التلقيب . اذ ليس المناط فيه عقاب المدعى على ما اقترفه . وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفاليته . وغنى عن البيان ان هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفالية الموظف .

( طعن ١٢٢٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ )

### قاعدة رقم (٩)

#### المبدأ :

استناد اللجنة في تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف الى سبق توقيع جزاء عليه في ذات السنة التي قدم عنها التقرير - لا تثريب عليها في ذلك - القول بان في ذلك ازدياداً في الجزاء عن فعل واحد - غير صحيح .

#### الخصم الحكم :

ان الجزاء الموقوع على الموظف قد كشف عن حالة المطمون ضده الوظيفية خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته في هذه السنة وبين ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما ادخلت هذه المخالفات في اعتبارها. فعما قامت بتقدير كفاية المدعى في تلك السنة وخفضت تقديره الى ضعيف وتكون بتصرفها المذكور قد التزمت جانب الحق ومارست سلطتها في تقدير كفاية المدعى في حدود ما تقتضي به المصلحة العامة اذ جاء تقديرها مستخلصاً استخلاصاً سليماً مما هو ثابت بملف الخدمة فضلاً عن انه لم يتم دليل من الاوراق على ان لجنة شئون الموظفين قد اساعت استعمال سلطتها ..

ولا حجة فيما ذهب الحكم المطمون فيه من ان تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لسبق توقيع جزاء أو جزاءات عليه خلال ذات السنة التي وضع عنها التقرير انما تعد عقوبة جديدة وتعدد للجزاء عن فعل واحد سبق ان استوفت جهة الادارة حقها في معاقبة المطمون ضده عنه ، لا حجة في ذلك لان تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لجلاته خلال السنة موضوع التقرير وقد رتب القانون على ذلك نتائج فعالة من ناحية العلوة او الترقية او الفصل بحكمة تفيهاها المشرع استنهاضاً لهمم الموظفين وبغية انتظام سير المرافق مرضية للصالح العام ..

## قاعدة رقم (١٠)

### المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب ان يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا - يجب ان يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سافحا من ملف الخدمة وتعلق بعمل العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير - تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بجازاته اثناء السنة التي وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت في فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير - كذلك فان مجرد احالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ، لا يستند ذلك الى اسباب الاحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن ينعى على الحكم انه جاء متهاترا ومخالفا للقانون .  
اذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن سنة ١٩٦٢ بمرتبة ضعيف ، درجة وقد استندت اللجنة الى سببين اولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٢ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتماد بهذا الجزاء الا في سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا في عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكفى هذا الانهيار لالغاء القرار وان قام ركن السبب فيه على امر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لانه لا يعرف ماذا يكون راي مصدر القرار لو انه علم بعدم صحة أحد الامور التي اتخذها سببا لقراره ومن الانتمت على الواقع قول الحكم ان اللجنة استندت قرارها الى الاسباب التي اقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة في انها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير ان تعرف اسباب هذه الاحالة ومبرراتها للسرية التي تحيط بهذه القرارات ولأن اللجنة لم تشر الى شيء من هذه الاسباب في اجمال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية ،

اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام او حالة الموظف الصحية ،  
مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بقدر ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك  
الكفاية ، هذا وقد زال هذا السبب وصدر قرار رئيس الجمهورية باعادة  
الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذته اللجنة ذريعة لخفض  
تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساد ، وتجب ازالة اثره وأهمها ذلك الخفض  
واذا صح ان اللجنة استندت الى اسباب احالة الطاعن الى الاستيداع ، فانه  
كان يتمين على الحكم ان يعرض دفاع الطاعن الذى فقد تلك الاسباب ، ولكن  
الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصمه بالفساد والقول بان الطاعن لم  
ينفذ النقل الى بور سعيد فور صدور قراره امر ان صح كان يستوجب معاقبته  
تاديبيا واعتباره منقطعا عن العمل ، ولم يحدث شيء من ذلك مما ينفي صحة  
هذا القول وان الطاعن بالمر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية  
التي منحها لمدة شهر اذ أصابه مرض عصبى من صحة نقله المفاجيء الذى  
تصد به عقابه بدليل انه بعد الفاء احالته الى الاستيداع أعيد الى مدينة طنطا  
ذاتها ، ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكوى قضاها الطاعن  
ضد رئيسه وانما بسبب شهادة احدى بها واورد بها وقائع لم تستطع النيابة  
الادارية اثباتها ، فالقول بان الطاعن درج على تقديم شكوى غير صحيح  
اذ لم يقدم شكوى ابدا ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة ، ويرد الطاعن .  
ما جاء عن سمعته فى اسباب الاحالة بانه أعيد الى وظيفته فى النسنة  
ذاتها والمدينة ذاتها ورمى الى وظيفة فنية فى الجهة ذاتها فضلا عن عضويته  
لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند احالته الى الاستيداع وظيفة كتابية  
لا تجعل له شأن فى اعمال التمويل ، وقد تحركت لابقاء الطاعن فى عمله  
بطنطا ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين وجمعيات  
المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفائته وسحب قرار  
الاستيداع واصبحت الاسباب التى اتهم عليها لا وجود لها فى القانون .

ومن حيث ان الثابت فى الاوراق ان الطاعن تدرت كفايته فى التقرير  
السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج  
و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصى و ٨  
درجات للقدرات المتعلقة بالاستعداد الذهنى وحسن التصرف والالتيقظ وزكاء

الدير الحنى بأنه موظف كهاء نشيط متعاون ملم المساهما كاملا بعمله واهل  
لتحمل المسؤولية وتتلذ وظيفة اعلى ، وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٣ قدره  
الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج و ١٣  
للمصفات الشخصية و ٧ للفدرات ، وايد كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة  
مرتبة مرضى - ولكن اللجة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة بان انقصت  
مادة العمل والانتاج ٣٠ درجة والمصفات الشخصية ٢ درجات والقنرات  
درجتين ، وايدت ذلك بمسبين هما خصم ثلاثة أيام من مرتبه فى القضية ٩٨٩  
بإابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ واحالته على الاستيداع لمدة سنة اعتبارا  
من ١٢/٢/١٩٦٤ واذ يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر عما نسب  
الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل سنة ١٩٦١  
وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك الطاعن وشبهات  
تمس سمعته وفزاهته واذا كان ما نسب الى الطاعن من خطامسلكى فى شكواه  
ليس من شأنه ان يؤثر فيها حقه فى الواقع من انجاز لعمله وانتاجه شهد  
به رؤساؤه ، فلا يجوز ان ينقص هذا الخطا ما ثبت من كفاية الطاعن فى  
عمله ، كما لا يؤثر فى مستوى هذا العمل ما استندت اليه احالة الطاعن الى  
الاستيداع من مآخذ على سلوكه واذا كان حسن السمعة هو شرط من شروط  
الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان ، يبقى على الوظيفة  
ولو غزر انتاجه . ولا يشفع له شىء فى العودة اليها ما لم يكن متطهرا  
بالسمعة الطيبة ، واذا أعيد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم  
٢٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وبعد لشهر من احالته الى الاستيداع بقرار رئيس  
الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٤٦ فان هذه الاعادة ترد اوجه الطعن فى  
سمعة الطاعن التى صدرت عنها الاحالة الى الاستيداع ، ولا تدع مجالا  
للاستناد الى ما يحض من اسباب قرار تلك الاحالة وفى غير ما يرتبط  
بها من جهد بذله الطاعن فى عمله وانتاجه ، ويكون ما انتقصته لجنة شئون  
الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتمين الحكم  
بالفائه ، واذا قضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح  
القانون ويحق الغلاؤه والغاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف  
مع ، ما يترتب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .  
( طعن ٤٨٧ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٣/١/١٩٨٠ )



## الفصل الثاني

أولا : عرض تفصيلي للمراحل والإجراءات التي يمر بها تقدير  
كفاية الموظف والآثار القانونية المترتبة على نتائجها :

### قاعدة رقم ( ١١ )

المبدأ :

تقدير درجة كفاية الموظف — الإجراءات الخاصة بذلك .

المفصّل الحكم :

يبين من استقراء نصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته  
التنفيذية أن المشرع استوجب أن ينشأ لكل موظف ملف خاص اعتبره سجل  
حياته في الوظيفة ، ولذا نص على أن تودع به البيانات والمعلومات الخاصة  
به مما يكون متصلا بوظيفته ، كما تودع فيه الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير  
السببية المقدمة عنه ، وكذلك ما قد يقدم ضده من شكاوى يثبت جديتها . ونظم  
القانون كيفية إعداد التقارير السنوية ، ورسم المراحل والإجراءات التي تمر  
بها حتى تصبح نهائية ، فنص على أن يحررها الرئيس المباشر في شهر  
فبراير من كل عام وتعتمد من وكيل الوزارة أو من مدير المصلحة كل في  
دائرة اختصاصه ولكل منهما أن يبدى ملاحظاته على ما ورد بها ، فإذا كانت  
التقارير من درجة متوسط أو ضعيف كان للموظف أن يقدم ملاحظاته عليها  
وتعرض هذه التقارير مع ملاحظات الموظف على لجنة شئون الموظفين في شهر  
مارس من كل عام وتقدر اللجنة بعد اطلاعها على التقارير وملاحظات الموظف  
درجة كفايته مستهدية في ذلك بما هو وارد بملف الخدمة ، فإذا ما انتهت  
اللجنة من تقدير كفاية الموظف على النحو المتقدم أصبح هذا التقدير نهائيا

وأشـر به فـى مـلف الخـدـمـة وسـجـل المـوظفـين ، كـمـا يـؤشـر أـيـضـا بـالتـقـارـير مـن درجـة جـيـد المـعـتـدـة مـن وـكـيـل الـوزـارـة أو رـئـيـس المـصـلـحـة فـى مـلف الخـدـمـة وسـجـل المـوظفـين مـتـى أـصـبـت نـهـائـيـة . ثـم يـبـين القـانـون أثـر هـذه التـقـارـير عـنـد النـظـر فـى العـلاوـات أو فـى جـمـيـع التـرقيـات ، حـتـى مـا كـان مـنـها فـى النـسـبـة المـخـصـصـة لـلـا خـتـيـار . فنـصـت المـادـة ٤٠ مـن القـانـون رـقـم ٢١٠ لـسـنـة ١٩٥١ بـعـد تـعـديـلـها بـالقـانـون رـقـم ٥٧٩ لـسـنـة ١٩٥٢ عـلى تـخـطـى المـوظـف فـى انـتـرقيـة فـى نـسـبـة الـاقـدمـيـة إـذا كـان قـد قـدم عـنـه تـقـريران سـنـويان مـتـتـالـيان بـدرجـة ضـعـيـف ( و كـانـت قـبـل تـعـديـلـها تـشـتـرط ثـلاثـة تـقـارـير مـتـتـالـيـة بـدرجـة ضـعـيـف ) ، كـمـا نـصـت عـلى أن التـرقيـة بـالاخـتـيـار تـكـون بـحـسـب تـرتـيـب درجـات الكفايـة فـى العـامـين الـآخـريـن ( و كـانـت قـبـل تـعـديـلـها تـشـتـرط لـلـتـرقيـة بـالاخـتـيـار أن يـكـون المرشـح حـائـزا عـلى درجـة جـيـد فـى العـامـين الـآخـريـن مـن مـدة وـجـودـه فـى الدرجـة المرـقـى مـنـها ) . . كـمـا تنـص المـادـة ٤١ مـكرـرة الخـاصـة بـترقيـة قـدامـى المـوظفـين عـلى تـخـطـى المـوظـف فـى التـرقيـة إـذا كـان التـقـريران الـآخـران عـنـه بـدرجـة ضـعـيـف . وتنـص المـادـة ٤٢ عـلى أن العـلاوـة لا تـنـح إلا أن يـقـوم بـعـملـه بـكفايـة ، وتـقـرير ذلـك يـرجـع فـيـه إـلى لـجـنة شـئـون المـوظفـين عـلى أسـاس مـن التـقـارـير السـنـويـة . ويـخلـص مـن هـذه النـصـوص أن الرئـيـس المـبـاشـر هو المـنـوط بـه وـضـع التـقـارـير السـنـويـة عـن المـوظفـين الخـاضـعـين لـهـذا النـظـام ، وذلـك لـحـكـمـة ظـاهـرة ، إـذ هو بـحـكم اتـصـالـه المـبـاشـر بـمـرءـيـه و إـشرافـه عـلـيـهم ورقابـتـه لـهم أقـدر مـن غـيـره عـلى الحـكـم عـلى مـبـلـغ كفايـتـهم وتـحرى سـلـوكـهم . ولـئن كـان لـلـجـنة شـئـون المـوظفـين ا خـتـصـاص فـى هـذا الشـأن ، بل هـى المـرجـع النـهـائى فـيـه ، إلا أن ا خـتـصـاصـها هـذا لا يـكـون مـبـتـدا بـوضـع التـقـارـير ، وإنـما هـى تـبـاشـر ا خـتـصـاصـها فـى هـذا الصـدد عـن طـريق الإـشراف والتـعـقـيب عـلى تـقـديـرات الرؤسـاء المـبـاشـريـن ، ولـها أن تـعـدـل هـذه التـقـديـرات بـما تـراه عـلى أسـاس مـا هو وـارـد بـمـلف الخـدـمـة بـحـسـب الطـريق المـرسـوم لـذلـك فـى القـانـون ، فـإـذا أـصـبـت التـقـديـرات نـهـائـيـة بـعـد اسـتـغـفـاد المـراحـل واتـباع الإـجـراءات الـتى رـسمـها القـانـون ، أـصـبـح لا مـنـدو حـة لـلـجـنة مـن الا خـذ بـها عـنـد النـظـر فـى العـلاوـات أو التـرقيـات ، و لـيـس لـها أن تـضـرب صـفـحـا عـنـها وتـعـتـد عـلى مـطـولـمـات خـارجـيـة ، أو عـلى آراء أعضـائـها . الشـخـصـيـة ، و حـكـمـة ذلـك ظـاهـرة ، إذ تـقـوم عـلى التـوفـيـق بـيـن

اعتبارات المصلحة العامة من حيث ضبط درجة كفاية الموظف ( لا يرتبه القانون على ذلك من أثر في العلاوات والترقيات ) وبين توفير الضمانات للموظف في هذا الشأن ( حتى لا يكون عرضة بغير حق للتحكم والاهواء ) ، ومن أجل ذلك : جعل القانون تلك التقارير السنوية هي الأساس في التقدير عند النظر فيها ذكر . حتى لا يؤخذ الموظف في هذا الخصوص بما لم يقيم عليه دليل مستمد من أصول ثابتة في الأوراق ، ولأنه قد كان من حق وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يعقب على تشديرات درجة الكفاية الواردة بالتقارير عند عرضها عليه للاعتقاد . كما كان للجنة أن تعطلها عند انعتاقها لبحثها على أساس ما هو ثابت بملف الخدمة . أما إذا كان الموظف ممن لا يخضعون لنظام التقارير ، على الأسس المحددة ويحسب الاجراءات المرسومة في القانون لتقدير درجات الكفاية وكيفية التعقيب عليها ، فلا تثريب على اللجنة عندئذ إذا اعتمدت على المطومات الصحيحة التي يبدونها أعضاءها على مسؤوليتهم ويدونونها كتابة ، وذلك الى جانب ما هو ثابت بملف الخدمة .

( طعن ٤٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ١٢ )

#### المبدأ :

نظام تقدير الكفاية المستحدث بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ — كيفية تطبيقه في بداية العمل بهذا القانون .

#### ملخص الحكم :

ان المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ الذي جاء معديا لاحكام قانون نظام موظفي الدولة ، قد حددت مجال تطبيق النظام المستحدث للتقرير السنوي ، اذ نصت على انه « تحدد درجة كفاية الموظف في الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مرسوم سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوي

الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون « . ويبين من هذا النص وما جاء عنه بالذاكرة الايضاحية أن التقرير الذي يوضع في فبراير سنة ١٩٥٤ ، ( وهو عن عام ١٩٥٣ ) يجب أن يخضع لنظام تقدير الكفاية الجديد الذي استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، كما أنه يكتفى بهذا التقرير وحده في تحديد درجة كفاية الموظف في الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ لغاية فبراير سنة ١٩٥٥ ، فاذا كانت حركة الترقية المطعون فيها نظرت بلجنة شئون الموظفين في فبراير سنة ١٩٥٥ فإن تقدير درجة الكفاية عن عام ١٩٥٣ هو الذي يؤخذ في الاعتبار عند النظر في هذه الترقية .

( طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق - جلسة ١١/١/١٩٥٨ )

ثانيا : الغرض الذى شرعت من اجله التقارير السنوية :

قاعدة رقم ( ١٢ )

المبدأ :

تخفيض درجة كفاية المدعى الذى يعمل كمحضر اعلان بترتبة انه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ - غير جائز قانونا - التقارير السرية انما شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المطلوب به وليس على اساس عمل آخر لم يشغله .

ملخص الحكم :

نظرا لانه من الثابت ان تخفيض درجة كفاية المدعى لم يكن بسبب منقطع بالعمل الذى يؤديه كمحضر اعلان والمهمود به اليه وانما لانه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ . ولما كانت التقارير السرية قد شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المطلوب به ومقدار كفايته لهذا العمل وليس على اساس آخر لم يشغله وقانون نظام القضاء لم يوجب هذا الامتحان وكل ما رتبته على عدم دخوله هو الحرمان من الترقية الى درجة اعلى - وتعد ظل المدعى فى الدرجة الثامنة التى عين عليها مدة تروبو على تسعة عشر عاما الى ان رقى منسيا الى الدرجة السابعة فى سنة ١٩٤٨ ثم الى الدرجة السادسة فى سنة ١٩٥٤ ومن ثم ما كان يجوز تخفيض درجة كفايته بسبب خارجة عن حدود وظيفته التى يشغلها ويؤدي عملها فعلا ولا يصح قانونا ان تبني التقديرات على اساس خارج هذا النطاق وبالتالي يكون التخفيض قد بني لسبب غير مستساغة قانونا الامر الذى يجعل التقرير مخالفا للقانون وكذلك كل ما يترتب عليه .

ثالثا : تقدير الكفالية بين المراتب والدرجات :

قاعدة رقم ( ١٤ )

المبدأ :

تقارير الكفالية الخاصة بالموظفين وتطورها تشريعا — قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخلفى بتقدير كفاية موظفى الدولة — تحول الدرجات الرقمية الى مراتب يقتضى هذا القرار تعيين الخاضع على اقل من خمسين درجة ضعيفا — هذا القرار الوزارى صحيح ومطبق للقانون .

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام على ساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحمل على « درجة على الاقل وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . ثم عدلت بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ على النحو الآتى : « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة . وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » .

وتنفيذا لهذا النص اصدر وزير المالية والاقتصاد بالاتفاق مع ديوان الموظفين القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة ، وقد تضمن مراتب كفاية الموظفين وعناصر تحديد هذه الكفاية، وحد لكل عنصر من هذه العناصر درجة مئوية وقد نص البند الرابع على ان « تحول الدرجات المقدرة الى مراتب الكفاية على النحو الآتى :

اقل من ٥٠ درجة ( ضعيف ) ..... »

وعلى اساس القواعد التى تضمنتها هذه النصوص جرت الوزارة والمصالح على تقدير كفاية الموظفين الذين يحصلون على اقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف ، الا ان المحكمة التديبية لوزارة الاشغال لم تأخذ بهذا النظر فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٤ لسنة ١ القضاية المتقدمة من النيابة الادارية ضد السيد / ..... ضابط اللاسلكى بمصلحة الطيران الدنى فقد ذهبت المحكمة الى ان كفاية الموظف المذكور وقد حصل على ٤٨ درجة فى التقرير المتقدم عنه فى سنة ١٩٥٨ تكون بمرتبة مرض ولذلك رفضت اعمال احكام المادة ٢٢ من قانون التوظيف فى حقه ، واستندت فى ذلك الى ان سلطة وزير المالية والاقتصاد فى تحديد اوضاع التقاير السنوية يجب ان تباشر فى حدود نص المادة ١٣٦ من قانون التوظيف والتى تنص بانسه اذا حصل الموظف على ٤٥ درجة فاعل اعتبر ضعيفا وقد اصبح الحكم نهائيا بعدم الطعن فيه .

ويترتب على الراى الذى ذهب اليه الحكم اعدار جميع التقارير التى وضعت بعد العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، لانه يخالف بما جرى عليه العمل فى الوزارات والمصالح .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المادة ١٣٦ من قانون التوظيف قد وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بلحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة

تقويم الدرجات المثوية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائمة التي ضمنها المشرع المادة ٢٠ من قانون التوظيف معدلة بالمائتون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ ولا يضع قيدا على سلطة وزير المالية والاقتصاد في تحديد الاوضاع التي تقدر على اساسها كفاية الموظفين، وعلى هذا المقضى فان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر منه تنفيذا لاحكام المادة ٢٠ من قانون التوظيف يكون صحيحا قانونا ولا ينطوى على أية مخالفة لاحكام المادة ١٢٦ من القانون المذكور .

وقرئيا على ذلك فمن يحصل من الموظفين على اقل من خمسين درجة وفقا للاوضاع التي بينها وزير المالية والاقتصاد في قراره المشار اليه يعتبر في درجة ضعيف ويتمين معاملته على هذا الاساس ، واذا كان الحكم الصادر من المحكمة التأديبية لوزارة الاشغال قد أصبح نهائيا بعدم الطعن فيه الا ان هذا لا يحول دون الطعن في الاحكام التي تصدر على خلاف المبادئ المتبعة .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري الى ان القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر من وزير المالية والاقتصاد تنفيذا لنص المادة ٢٠ من قانون التوظيف صحيح قانونا وان من تقدر كفايته باقل من خمسين درجة يعتبر ضعيفا وانه يجب الطعن في جميع الاحكام التي تصدر على خلاف هذا المبدأ .



## قاعدة رقم ( ١٥ )

### المبدأ :

موظف - درجة كفاءته - مرد أحوال كيفية تقديرها - نص المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة الكفاءة بالنسبة الى التقارير السابقة التي كتبت تقدر بدرجات مئوية بما يعادلها من المراتب الجيدة - سريانه بآخر رجمى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

### ملخص الفتوى :

يبين من استقضاء المراحل التشريعية لموضوع طريقة تقدير كفاءة الموظفين ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة نظم طريقة اعداد التقارير التى تقدم سنويا لبيان درجة كفاءة الموظفين ، وان هذا التنظيم مر بمراحل ثلاث ، المرحلة الاولى بدأت فى تاريخ العمل بهذا القانون وقد نظمت هذا الموضوع المادة ٣٠ من القانون حيث اخذت بنظام تقدير كفاءة الموظف بمراتب هى جيد ومتوسط وضعيف . وتبدأ المرحلة الثانية منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٧٦ لسنة ١٩٥٣ المعدل لتلك المادة حيث عدل المشرع عن الطريقة المشار اليها الى طريقة التقدير بدرجات نهائيتها القصوى مائة درجة وقد جاء بالذكرة الايضاحية لهذا القانون انه رضى من العدالة والاحكام فى تقدير درجة كفاءة الموظف ان يكون اساس التقدير ما يحصل عليه الموظف من الدرجات فى سلوكه ومواظبته واجتهاده وغير ذلك من عناصر التقدير التى تؤهل الموظف للقيام بأعباء الوظيفة على الوجه الاكمل باعتبار النهاية القصوى مائة درجة ، اذ ان الارقام الحسابية اكثر دقة فى تحديد الكفاءة ، وقد ظل هذا النظام معمولاً به حتى صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ معدلاً المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مع مواد أخرى من هذا القانون ولصدور هذا القانون تبدأ المرحلة الثالثة والاخيرة من المراحل المشار اليها .

وقد عدل المشرع فى هذا التعديل عن نظام التقدير بدرجات مئوية وعاد الى نظام التقدير بمراتب أربع وهى ضعيف ، ومرضى ، جيد . ممتاز واذا تضمن التعديل الجديد العدول عن نظام التقدير بالدرجات المئوية الى نظام التقدير بالمرتبة ، نص فى المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحويل الدرجات المئوية الواردة فى التقارير السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الى تقدير بالمرتبة اذ نصت المادة ١٣٦ سالفه الذكر على انه « فى تطبيق احكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة الى التقارير السابقة كالآتى :

- اذا حصل على ٤٥ درجة فاقل اعتبر ضعيفا .
- اذا حصل على ٦٥ درجة فاقل اعتبر مرضيا .
- اذا حصل على ٩٠ درجة فاقل اعتبر جيدا .
- اذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا ..

ومفهوم هذا النص ان التقارير السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ والتي كانت الدرجات المئوية لكفاية الموظفين فيها بين ٤٠ و ٤٥ درجة مئوية قد انتقلت الى مرتبة ضعيف ، وذلك عند تطبيق احكام القانون الجديد .

والاصل فى سريان القانون من حيث الزمان انه يسرى باثر مباشر على الوقائع التى تتم تحت سلطاته اى فى الفترة الواقعة بين تاريخ العمل به وتاريخ الفائه ، وهذا هو مجال تطبيقه الزمنى ، ولا يسرى باثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه الا بنص خاص يترر الاثر الرجعى .

والمشرع اذ ينص فى المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تجديد درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السابقة التى كانت تقدر بدرجات مئوية انما يعنى

أعمال التشريع الجديد في هذا الخصوص بلتر رجعى ذلك أنه حدد لكل درجة من الدرجات المثوية السابقة ما يعادلها من المراتب الجديدة وأشار في صراحة الى تقدير درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السابقة على هذا الاساس .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تسرى على خصوص ما نصت عليه بلتر رجعى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

( نئوى ٤٧٤ فى ١٩٦٠/٥/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٦ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ . بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — استبدل بنظام الدرجات التى على أساسها كانت تقدر الكفاية ، نظام مراتب الكفاية — تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بوجهه — ينصرف حكما الى التقارير السابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة .

#### ملخص الحكم :

بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن التقارير عن الموظفين يبين أن المادة ٣٠ منه كانت تنص على أن تعد هذه التقارير على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الأقل ثم أصبحت تقضى بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن تعد تلك التقارير ( على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى

أو ضعيف ) وبذلك استبدل المشرع بنظام الدرجات التي على أساسها كانت تقدير كفاية الموظفين قبل العمل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ نظام مراتب الكفاية الذي أوجب اتباعه من تاريخ العمل به وتمتد اقتضى العدول عن نظام الدرجات الى نظام المراتب وصح حكم وقتي لبيان أسس المقارنة بين التقارير الموضوعه قبل العمل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ على أساس الدرجات وبين التقارير الموضوعه بعده على أساس المراتب ولذلك تضمن هذا القانون تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فأصبحت تنص على انه في تطبيق احكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة للتقارير السابقة كالآتي :

إذا حصل على ٤٥ درجة فأقل اعتبر ضعيفا . إذا حصل على ٦٥ درجة فأقل اعتبر مرضيا . إذا حصل على ٩٠ درجة فأقل اعتبر جيدا . إذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا — وواضح من نص هذه المادة ان حكمها لا ينصرف الا الى تقارير تقدير الكفاية التي وضعت قبل العمل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ وقد أفصحت عن ذلك المذكرة الإيضاحية لهذا القانون بتولها ان المادة ١٣٦ قد ضمنت ( حكما خاصا بالتقارير السرية السابقة الموضوعه بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة ) لما التقارير التي توضع في ظل هذا القانون فقد أصبح من الواجب اعدادها على أساس تقدير الكفاية بالمراتب ..

( طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢ )

### قاعدة رقم ( ١٧ )

#### المبدأ :

المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وضعها حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات القوية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها — لا اثر لها على الأحكام الدائمة التي وضعتها المادة ٢٠ معلة بالقانون رقم ٧٢

لسنة ١٩٥٧ ولا تضع قيودا على سلطة وزير المالية في تحديد أسس تقدير الكفاية - صحة قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - لا تعارض بين حكم هذا القرار وحكم المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لكل منهما مجال زمني يجرى فيه .

### ملخص الحكم :

ان المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انما وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السابقة على العمل باحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات المؤية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائمة التي ضمنها المشرع المادة ٣٠ من قانون التوظيف محلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كما لا يضع قيودا على سلطة وزير المالية والاقتصاد في تحديد الأوضاع التي تقدر على اساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المادة ٣٠ المشار اليها وعلى هذا المقتضى فان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر فيه تنفيذا لأحكام المادة ٣٠ من قانون التوظيف يكون صحيحا ثانونا ولا ينطوي على أية مخالفة لحكم المادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمني يجرى فيه ومن ثم فلا تعارض البتة بين حكميهما .

( طعن ٨٠٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٤/١٢/١٣ )

### قاعدة رقم ( ١٨ )

#### المبدأ :

وضع التقرير السنوي عن الموظف - يجب ان يكون طبقا لاحكام المادة ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باستنفاد مراحله ، واتباع اجراءاته - حصول الموظف من رئيسه المباشر على مائة درجة ، ثم خفضها انرادا واجبالا الى احدى وسبعين درجة بواسطة المدير المحلي، ثم خفضها بعد ذلك اجمالا دون ايضاح للفردات الى اربعين درجة بواسطة رئيس المصلحة - بظلال التقرير لعدم ايضاح الفردات والغاء قرار لجنة شؤون الموظفين الصادر به .

## ملخص الحكم :

إذا كان الرئيس المباشر للمدعى قدر له فى التقرير السنوى عن سنة ١٩٥٤ مائة درجة ، ثم خفضها المدير المحلى الى ٧١ ٪ ، وذكر عناصر هذا التخفيض بالأرقام ، ثم خفضها رئيس المصلحة الى ٤٠ ٪ ولم يبين بالأرقام أمام كل بند من بنود التقرير التى يقدرها والتى انتهت به الى هذا التخفيض ، وانما اكتفى بأن ذكر فى خاتمة الملاحظات ما يأتى :

« هذا الطبيب كثير الشغب يثير المتاعب حيثما حل ، كثير الوساطات وقعت منه عدة اهمالات جسيمة فى الفترة القصيرة التى عملها كطبيب مقیم » .

ولما كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نظم فى المواد ٢٠ وما بعدها كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على أن يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقرير ، ونص فى المادة ٢٠ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ — التى تم فى ظلها تعديل درجة كفاية المدعى — على أن « تكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » ، وتنفيذاً لذلك أصدر السيد وزير المالية والاقتصاد فى ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ بشأن تقدير درجة كفاية الموظف ، ناصاً فى مادته الأولى على أن « تعد التقارير السنوية السرية للموظفين لغاية الدرجة الثالثة على اساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ، يخصص منها خمسون درجة للعمل والانتاج وعشر درجات للمواظبة ، وعشرون درجة للسلوك الشخصى وعشرون درجة للصفات الشخصية » وفى مادته الثامنة على أن « يعد التقرير الرئيس المباشر » ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لها الحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر ، وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعها فى الخاتمة

المعدة لذلك » وقد الحق بالقرار نموذج لجداول التقدير السنوى السرى ، وورد بالملاحظات المبينة على هذا النموذج تحت بند ٢ ما يأتى « تحدد الدرجات بمعرفة الرئيس المباشر ، ثم تعرض على المدير المحلى الرئيس المصلحة اللذين لهما حق الموافقة أو تعديل التقدير » . وبمقتضى هذه النصوص أن تقدير كفاية الموظف - سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة ، يجب أن يتم وفق الأوضاع التى رسمها ونظمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له بأن يذكر الرئيس المباشر أمام كل بند من بنود نموذج التقرير الدرجات التى يقدرها للموظف ، وكذلك الحال بالنسبة للمدير المحلى أو رئيس المصلحة ، فإى تعديل يفظله احدهما أو كلاهما على تقدير الرئيس المباشر ، يجب أن يكون على أساس الدرجات التى يقدرها كل منهما للموظف ، اذ المقصود بذلك كله توفير الضمانات للموظف حتى يكون التقدير مبنيا على أسس واضحة دقيقة ، فإذا حصل تعديل فى تقدير الرئيس المباشر ، سواء من المدير المحلى أو رئيس المصلحة بالمخالفة لهذه الأوضاع التى رسمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له ، وقع هذا التعديل باطلا ولا ينتج أثره .

ولما كان ذلك ، فإن التعديل الذى ادخله رئيس المصلحة على تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٥٤ من ٧١٪ الى ٤٠٪ دون تحديد الدرجات التى يقدرها لكل بند من بنود نموذج التقرير ، اكتفاء بها فكره فى خانة الملاحظات من ان المدعى كثر الشغب الى آخر ما ورد بذلك التاشيرة حسبها سلف ايضاحه ، يكون باطلا ومخالفا للقانون لاغفاله اجراء جوهرى منه ونظمه القانون ، على ان هذا لا يمنع من اعادة تقدير كفاية المدعى وفقا للأوضاع القانونية السليمة حتى يمكن أن ينتج التقرير الآثار المترتبة عليه قانونا .

ولكل ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم اختصاصه بنظر طلب المدعى إلغاء تقدير الـ ٤٠٪ الواردة بتقريره السرى قد اخطأ فى تاويل القانون وتطبيقه ، ويكون الطعن ، والحالة هذه ، قد قام على أساس سليم سواء فيما يتعلق باختصاص المحكمة بنظر الدعوى أو بالموضوع .

### قاعدة رقم ( ١٩ )

#### المبدأ :

تقدير الكفائية بالمراتب في ظل القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ المعدل لنص المادة ٢٠ من قانون الموظفين ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ المرافق له - النموذج الذي تكتب عليه التقارير السرية - تقدير العناصر الفرعية للكفائية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر ، أما بالنسبة الى المدير المحلي ورئيس المصلحة فيكون على اساس المراتب .

#### ملخص الحكم :

ان من موجب تعديل المادة ٢٠ من قانون نظام موظفي الدولة بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ أن يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة « ممتاز او جيد او مرضى او ضعيف » وأن تكتب التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين وقد صدر عملاً القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ مرفقاً به النموذج الذي تكتب عليه التقارير السنوية السرية - ويبين من الاطلاع على هذا النموذج أن تقدير العناصر الفرعية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر وأما المدير المحلي ورئيس المصلحة فإن تقديرهما يكون على اساس احدى المراتب المشار اليها دون تقدير للعناصر الفرعية من التقرير بالأرقام الحسابية .  
( طعن ٨٣٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٢/٤/٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٠ )

#### المبدأ :

القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - النص به على تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط التقدير بالمراتب - ليس فيه خروج على حكم القانون اذا اوجب تقدير الكفاية بالمراتب - لا تملأ بينه وحكم المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لكل منهما مجال تطبيقه الزمني .



### ملخص الحكم :

أوجبت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ أن « تكتب هذه التقارير على النماذج ويحسب الأوضاع التي يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بطل أخذ رأى ديوان الموظفين » وتنفيذا لهذا الغرض صدر القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخالص بتقدير كفاية موظفى الدولة وقد تضمن هذا النموذج تقدير مختلف عناصر الكفاية بالدرجات كما تضمن ملاحظات وتوجيهات جاء بالبند الرابع منها « تحويل الدرجات المقسمة الى مراتب الكفائية على النحو الآتى : اقل من خمسين درجة ( ضعيف ) — من ٥٠ الى ٧٥ ( مرضى ) — من ٧٦ الى ٩٠ درجة ( جيد ) أكثر من ٩٠ درجة ( ممتاز ) .

ومن حيث أن هذا القرار وإن تضمن تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات الا أنه ليس فيه خروج على احكام المادة ٣٠ من القانون التى أوجبت تقدير الكفاية بالمراتب لا بالدرجات ذلك أن التقدير بالدرجات وفقا للقرار المذكور لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط التقدير بالمراتب حسبها هو واضح من نص البند الرابع من الملاحظات والتوجيهات المشار اليها — كما أنه لا وجه للنعى على القرار المذكور بمخالفته للمادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ ان هذه المادة حسبها سبق البيان انها وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فينحصر مجال تطبيقها فى هذا النطاق ولا تؤثر على الاحكام الدائمة التى ضمنها المشرع المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما لا تضع قيد على سلطة الوزير المختص فى تحديد الأوضاع التى تقدر على أساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المادة ٣٠ المشار اليها وعلى هذا الأساس يكون قرار وزير المالية والاقتصاد المشار اليه صحيحا قاتونا ولا ينطوى على أية مخالفة لحكم المادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمنى ينطبق فيه ومن ثم فلا تعارض بين حكميهما .

## قاعدة رقم ( ٢١ )

### المبدأ

اعتبار درجة جيد أعلى مراتب الكفالية وفقا للمادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - تعديل تقدير الكفالية وجعله بالدرجات بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ - اعتبار درجة جيد ثلثي مراتب الكفالية بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - صدور قرار وزير المالية بتغييرها بدرجات بدايتها ٧٥ ونهايتها ٩٠ - وجوب وضع التقرير السنوي عن عام ١٩٥٢ على أساس الدرجات - تقدير كفاية الموظف عن هذا العام بدرجة جيد طبقا للمادة ٣٠ قبل تعديلها واعتبارها ٩٠ درجة على ضوء التعديل الأخير - مخالف للقانون - وجوب اعتبارها أعلى مراتب الكفالية .

### ملخص الحكم :

ان المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة كانت تنص على انه « ... وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام متضمنة درجة كفاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ الى ما يأتي « ... وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة » ثم عدلت بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على النحو التالي « ... وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف ... » وقد قدرت درجة جيد بقرار من وزير المالية بدرجات بدايتها ٧٥ ونهايتها ٩٠ درجة .

وبناء على ما تقدم فإن تقرير المدعى عن عام ١٩٥٢ كان يجب أن يتم على أساس الدرجات وفقاً للتعديل الذي أدخل على المادة ٢٠ بمقتضى القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ إلا أن الوزارة وضعت التقرير على أساس أحكام المادة ٢٠ قبل تعديلها بالقانون المشار اليه ومنحت المدعى درجة جيد وهي أعلى درجات التقدير طبقاً للنظام الذي وضع على أساسه التقرير ثم عدلت المادة ٢٠ مرة أخرى بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فلم تصبح كفاية الموظف تقدر بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف وتدرت بمرتبة جيد بالدرجات أقصاها ٩٠ درجة على أساس أن هناك مرتبة أخرى تطوعها هي مرتبة ممتاز ومن ثم فإن تقدير الحكم المطعون فيه لدرجة جيد التي حصل عليها المدعى عام ١٩٥٢ بتسعين درجة استناداً إلى التقدير الذي أورده القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ هو تقدير يخالف القانون إذ أن درجة جيد طبقاً لأحكام المادة ٣٠ قبل التعديلات التي أدخلت عليها كانت أعلى درجات التقدير على ما سلف البيان ..

( طعن ١٣٥٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦١/٢/١٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٢ )

#### المبدأ :

إعداد التقرير السنوي عن الموظف طبقاً لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - العبرة في تقدير الكفاية هي بيان المجموع الكلي لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير - للرئيس المطلى أو رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شئون الموظفين حق تعديل تقديرات الرئيس المباشر بالنسبة لمجموع كل مادة دون إلزام بتفصيل ما يجري من تعديل في تقدير العناصر  
القرعية [٥]

#### ملخص الحكم :

مفاد نصوص المواد ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة

١٩٥٤ ان العبرة فى تقدير كفاية الموظف هى ببيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير وليست بالدرجات الخاصة بكل عنصر من العناصر الفرعية التى يتكون منها كل مادة ولئن كان لزاما على المدير المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعدهما لجنة شئون الموظفين بيان التعديل الذى يدخله كل منهم على مجموع كل مادة من مواد التقدير فانه غير ملزم بتفصيل ما يجرى من تعديل بالنسبة الى تقدير كل عنصر فرعى من عناصر كل مادة من مواد التقدير كما ذهب الى ذلك بغير حق الحكم المطعون فيه .

وهذا الذى يستفاد من النصوص يتفق مع طبيعة علاقة الرئيس المباشر بالموظف وطبيعة علاقة كل من المدير المحلى أو رئيس المصلحة به اذ بحكم الاتصال المباشر بين الرئيس المباشر والموظف واطلاع الأول على جميع اعماله يستطيع هذا الرئيس تقدير العناصر الفرعية للتقدير على وجه مفصل أما المدير المحلى أو مدير المصلحة فان اشرافه على الموظف هو اشراف عام وتقديره لكفايته هو تقدير لا ينحصر الى التفصيل والتعرف على كل احواله بالنسبة الى كل عنصر فرعى من عناصر كفايته ولذلك لا يطلب منه الا ان يقدر الدرجة التى يستحقها الموظف من كل مادة من مواد التقدير فى مجموعها دون الزام عليه بان يتغفل فى تقدير العناصر الفرعية . وما يقال عن الرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ينطبق على لجنة شئون الموظفين من باب أولى عندما تباشر اختصاصها بالتمقيب على تقديرات الرؤساء .

**رابعاً : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد  
توجيهى :**

**قاعدة رقم ( ٢٢ )**

**المبدأ :**

**تقارير سنوية سرية — النص فى المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ على اعداد هذه التقارير فى شهر معين بذاته من كل عام —  
طبيعة هذا الميعاد — هو ميعاد توجيهى يراد به حث جهة الإدارة على  
انجاز التقارير .**

**ملخص الفتوى :**

ان المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على  
اعداد التقارير السنوية فى شهر معين بذاته من كل عام لم تنص على بطلان  
قرار اللجنة ان لم يصدر فى هذا الشهر بالذات ، كما ان الشارع بحسب  
مقصوده لا يعتبر ذلك اجراء جوهريا بحيث يترتب على عدم امكان التقدير  
فى الشهر المذكور بطلان العمل فى ذاته ، بل لا يعدو الامر ان يكون مجرد  
توجيه من الشارع لتنظيم العمل فى تلك النواحي وحفا على اتهامه فيها  
بقدر الإمكان وتباشر اللجنة عندئذ اختصاصها عن طريق الاشراف والتعقيب  
على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها ان تعدل هذه التقديرات بما تراه  
على أساس ما هو وارد بملف الخدمة .

**( فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢ )**

خامسا : مراعاة المراحل التي يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى  
اجراء جوهري :

قاعدة رقم ( ٢٤ )

الجدا :

القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ - استحداثه مراحل جديفة يمر بها  
تقرير تقدير الكفالية - اعتبار هذه المراحل من الاجراءات الجوهرية - التقرير  
الذى لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث يعتبر صحيحا ولو لم يمر  
بتلك المراحل .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ : المنشور فى ٢٠ من نوفمبر  
سنة ١٩٥٣ معدلا لبعض المواد فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص  
بموظفى الدولة قد استحدث تنظيميا لوضع التقرير السرى على سئف  
معينة ، اذ نص على ان « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من  
رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ورئيس المصلحة لبدء  
ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجل التقدير  
اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العلية لتقدير الكفالية ، والا فيكون للجنة  
تقدير درجة الكفالية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » .  
ولم يكن قانون موظفى الدولة يوجب قبل تعديله بالقانون المشار اليه ان  
يمر التقرير بهذه المراحل ، فلا يمكن - والحالة هذه - النعى بالبطلان  
على تقرير لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث بدعوى انه لم يمر  
بتلك المراحل التى اعتبرها القانون الجديد جوهرية ، بل المناط فى هذا  
الشأن هو حكم القانون قبل تعديله ، وهذا لم يكن يشترط مثل هذه  
الاجراءات ، ومن ثم فلا يمكن تقرير البطلان ترقيا على اجراء لم يكن  
وتتذاك واجبا .

## قاعدة رقم ( ٢٥ )

### المبدأ :

المراحل التي يمر بها التقرير السنوي وفقا لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة — هي اجراءات جوهرية يتعين مراعاتها ويتربط على مخالفتها بطلان التقرير ويتعين الحكم بالفائه .

### ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٠ من أكتوبر سنة ١٩٥٦ أصدرت وزارة التربية والتعليم القرار رقم ٩٧٥ بترقية بعض موظفي الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار فطعن احد الموظفين في القرار المذكور بدعوى ثقلها امام محكمة القضاء الاداري ( الدعوى رقم ٦٢١ لسنة ١١ القضائية ) طالبا الفاء هذا القرار فيها تضمنه من تخطيه في الترقية الى احدى الدرجات الثانية المخصصة للاختيار .

وبتاريخ ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ قضت المحكمة بالفاء القرار المطعون فيه الفاء مجردا استنادا الى أن الترقية المطعون فيها جرت دون مراعاة ما استلزمه القانون من اجراءات هي في غايتها جوهرية ، ذلك ان تقدير درجة الكفاية لن يشملهم القرار المطعون فيه لم يستوف هذه الاجراءات ، كما ان تقاريرهم لم تستوف اوضاعها القانونية ، الامر الذي يقتضيه معه عدم التعويل على درجات كفاية المطعون في ترقيتهم ، وبالتالي اعتبار الترقية التي اجريت بالقرار المطعون فيه باطلة ، ومن ثم يصبح هذا القرار معدوما وحريا بالالفاء المجرد الشامل بكل جزئياته ومحتوياته ، حتى تسيد الادارة ممارسة سلطتها في الاختيار على الوجه الذي رسمه القانون وحدد معاله .

ونظرا لان بعض الذين شملهم القرار بالفائه كانوا قد رقوا في حركات تالية الى الدرجة الاولى ، والبعض الآخر كان قد احيل الى المعاش بعد صدور قرار الترقية المشار اليه وقبل الحكم بالفائه ، فقد استطلعت وزارة التربية والتعليم الراى فيها يلي :

( ١ ) هل يمكن اعادة الترقية من تاريخ صدور القرار المحكوم بالفائه ؟

( ٢ ) هل من حق من تعاد ترقيته الى الدرجة الثانية على هذا الاساس ان يمنح الدرجة الاعلى التى رقى اليها ( الدرجة الاولى ) قبل صدور حكم الالفاء عن ذات التاريخ الذى رقى فيه اليها ؟

( ٣ ) هل يؤثر حكم الالفاء على تسوية المعاش بالنسبة الى من احيل من الموظفين المذكورين الى المعاش وسوى معاشه على اساس الترقية الملفة ؟ ويعرض الموضوع على الجمعية العمومية للتسم الاستشارى ، انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، الى ما يأتى :

اولا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم بأثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالفائه ، على ان يوضع كل موظف من الموظفين السابق الفاء ترقيتهم الى الدرجة الثانية فى مركزه القانونى الذى كان يستحقه فى هذه الدرجة لو لم يصدر القرار الملغى قبلا واعتبرا من تاريخ استحقاقه اياه ، بغض النظر عن القرار السابق الفاؤه أو تاريخ صدوره أو القواعد التى صدر استنادا اليها .

ثانيا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الاولى تكون فى ضوء المركز القانونى الذى يكتسبه الموظف فى الدرجة الثانية التى يعاد ترقيته اليها من جديد ، وبالنظر الى تاريخ هذه الترقية الجديدة ، وبغض النظر عن القرار السابق اصداره الى الدرجة الاولى أو تاريخ اصداره ، ولا يرتبط تاريخ اعادة الترقية الى الدرجة الاولى بتاريخ القرار السابق اصداره بالترقية ، بل أن تاريخ اعادة الترقية للدرجة المذكورة يتحدد تبعا للمركز القانونى الجديد للموظف فى الدرجة الثانية باعتبار ان هذا المركز الجديد هو الاساس الذى يستند اليه فى اعادة الترقية الى الدرجة الاولى .

ثالثا : أما بالنسبة الى تسوية معاش الموظفين الذين احيلوا الى المعاش فى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالفائه ،



فانه يتمين اعادة النظر فى هذه التسوية واتمامها على أساس المركز القانونى الذى كان يفترض وجود الموظف المحال الى المعاش فيه لو لم يصدر قرار الترقية الملغى .

ثم عادت وزارة التربية والتعليم فى ١٩٦٢/٦/٦ فاثارت بعض النقاط القانونية حول كيفية تنفيذ حكم محكمة القضاء الادارى وفتوى الجمعية العمومية ، اذ افادت ان بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير سنوية لكونهم منقولين الى الوزارة من هيئات التدريس بالجامعات ، والبعض لم توضع عنهم فى بعض السنوات تقارير البتة رغم كونهم من موظفى الوزارة الاصليين ومنهم من وضعت عنهم تقارير بمعرفة الرئيس المباشر فقط أو بمعرفة الرئيس المباشر والمدير المحلى دون غيرها ، او وضعت عنهم تقارير مرسى بالرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة الا انها لم تعرض وتقتضى على لجنة شئون الموظفين . وعلى ذلك فقد استطلعت الوزارة الراى فيما اذا كان فى مقدور لجنة شئون الموظفين الحالية — وهى بصدد اعادة النظر فى الترقية تنفيذا للحكم والفتوى — أن تضع تقارير لهؤلاء الموظفين مستعينة فى ذلك بالتقارير الفنية وملفات الخبة ، اذ توجد استحالة مادية تحول دون وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح ، كما استطلعت الوزارة الراى فيما اذا كان من الجائز للجنة أن تعتمد الآن التقارير التى سبق وضعها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ ، فقررت بما يأتى :

١ — تنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين لصفية الدرجة الثالثة ، وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رآى ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف — وتكتب هذه التقارير على النماذج ويحسب الاوضاع ( م — ٤ — ج ١٢ )

التي يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين « كما تنص المادة ٢١ من القانون ذاته على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ، ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ٥٠:٥٠:٥٠ » ،

ولا خلاف فى أن الإجراءات التى أشارت إليها هذه المادة الأخيرة والتي يتعين أن يمر بها التقرير السنوى السرى الذى يوضع عن الموظف ، هى من الإجراءات الجوهرية التى يتمين مراعاتها والتي يترتب على مخالفتها بطلان التقرير .

وهذه القواعد الآمرة ، هى التى لاقت وزارة التربية والتعليم الصعوبة فى تطبيقها على خصوصية الحالة المعروضة . ومرد ذلك أن القرار الذى تضمنت محكمة القضاء الإدارى بالفائه يتضمن ترقية عدد من الموظفين بالاختيار : فكان المفروض حتى يكون بمنأى عن كل طعن أن ينبى على مقارنة صحيحة لكفاية المرشحين ، وأن يستند على تقارير سنوية معسدة وفقا للإجراءات القانونية السليمة . ولكن بأن للمحكمة فساد الإجراءات التى جرت عليها الترقية ، فبعض التقارير لم يعرض على المدير المحلى ، وبعضها لم يعرض على رئيس المصلحة ، وبعضها الآخر لم يعرض على لجنة شئون الموظفين ، بل أن بعض من تناولهم القرار بالترقية لم يوضع عنه الا تقرير واحد رقى بمقتضاه . فلم يكن هناك مناص لدى المحكمة من إلغاء قرار الترقية المطعون فيه أمامها إلغاء شاملا ، حتى تقوم الوزارة من جديد بإجراء المتارنة والترقية بطريقة سليمة .

## قاعدة رقم ( ٢٦ )

### المبدأ :

التقرير السنوى عن عام ١٩٦٤ خضوعه فى كيفية وضعه والإجراءات التى يتعين اتباعها فى شأنه للأحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له يجب أن يمر التقرير بكافة المراحل التى تنص عليها الأحكام التشريعية واللائحية والا وقع باطلا .

### ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لفاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون متوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير طبقا للأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » كما نص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى الفقرة الثانية من المادة الثانية منه على أنه « الى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المصوب بها فى شئون الموظفين والعامل قبل العمل بهذا القانون سارية فيها لا يتعارض مع أحكامه ، ولما كان التقرير المطمون فيه تد وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ وكانت اللائحة التنفيذية التى أشارت إليها المادة ٢٩ سلفة الذكر لم تصدر بعد ، فانه يخضع فى كيفية وضعه والإجراءات التى يتعين اتباعها فى شأنه للأحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له والننى كانت تقضى بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقدير الرئيسى المباشر ثم يعرض على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها

نهائيا ، وانه يجب أن يمر التقرير بكافة هذه المراحل التي تعتبر ضمانا جوهرية للعاملين لا يسوغ اهدارها والا وقع باطلا .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدمى خلال عام ١٩٦٤ ان السيد الدكتور / . . . . هو الذى وضع التقرير عن المدعى بصفته الرئيس المباشر له وقدر كفايته بدرجة ضعيف ، كما وقع فى المكان المخصص لرأى المدير المحلى بعد أن ثبت أنه يصعب الاستفادة منه : أما المكان المخصص لتعقيب رئيس المصلحة فلم يدون به رأى او توقيع كما يبين أن لجنة شئون العاملين قد اثبتت فى المكان المخصص لرأيها اعتمادها بتقدير درجة الكفاية وقد طلب السيد الحاضر عن الجهة الادارية منذ جلسة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ الاجل نلوا الاجل على النحو الثابت بالمحاضر ليقدم ما يدل على أن التقرير قد استوفى اوضاعه الشكلية من ناحية عرضه على جميع المختصين الا انه عجز عن تقديم الدليل ، وكل ما تقدم به — فى فترة حجز الدعوى للحكم — مذكرة بالتوال مرسلة لا يسندها دليل مما يتعين معها طرحها جانباً .

ومن حيث أن الثابت مما تقدم أن السيد الدكتور / . . . . وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر للمدمى كما وقع فى المكان المخصص لتوقيع المدير المحلى دون أن يثبت من الاوراق انه هو فى الوقت ذاته المدير المحلى ، كما أن التقرير لم يعرض على رئيس المصلحة — وليس فى الاوراق كذلك ما ثبت أنه هو نفسه رئيس لجنة شئون العاملين — للوقوف على رأيه ومدى تأييده او اعراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى بما يضع آراء الرؤساء جميعا — الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة — تحت نظر لجنة شئون العاملين وهى تصدر قرارها فيتحقق بذلك الضمان الذى حرص القانون على تحقيقه الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى سنه ونظمه القانون ويقتضى الحال من ثم الغاء التقرير السنوى الصادر من لجنة شئون العاملين بتقدير درجة كفاية المدعى .

سادسا : تقرير الكفالية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بها الموظف من قبل :

#### قاعدة رقم ( ٢٧ )

##### المبدأ :

الاختصاص بوضع تقرير الكفالية عن العامل منوط بالسلطة التى تشرف عليه وقت اعداد هذا التقرير ومن ثم لا تختص بوضعه اية جهة اخرى يكون العامل قد عمل بها خلال السنة التى يوضع عنها التقرير مهما طالّت مدة عمله بها ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير — يتعين عند اعداد التقرير الاستئناس برأى الجهة التى كان يعمل بها العامل قبل نقله .

##### ملخص الحكم :

ومن حيث أن ما فرضه القانون من وضع تقرير عن كفاية المسالم أمر تختص به السلطة التى تشرف عليه عند اعداد هذا التقرير ، ولا تقوم به جهة اخرى اشتغل بها العامل فى السنة التى يوضع عنها التقرير زمنا مهما طال ، ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير واذ كان المدعى قد نقل من مديرية البحيرة فى ١٩٦٦/٧/١٩ وكان تابعا لمديرية التربية والتعليم بالاسكندرية فان هذه المديرية هى التى تختص بوضع تقرير كفايته ، واذ يجب على الادارة أن تتحقق من صحة ما تبنى عليه قرارها الإدارى . فانه يتعين على هذه المديرية أن تتقصى فى اعداد تقرير الكفاية الوجوه المناسبة للاحاطة بعناصر الكفاية خلال السنة التى تندر اعمالها وفقا لما يثبت من حال العامل ونشاطه فيها . واذ يبين من التقرير الذى وضعته تلك المديرية فى فبراير سنة ١٩٦٧ أنه قدر مرتبه كفاية المدعى بجيد ٨٢ درجة ، مع أن كفايته فى السنة السابقة ١٩٦٦/١٩٦٥ كان ثابتا انها بمرتبة ممتاز ٩٦ درجة ، وقد خلا التقرير المطعون فيه من ملاحظات تثير عن تغير طورا على الداعى ولم يثبت أنه هبط عن مرتبة ممتاز فى السنة التالية لسنة التقرير وفى تقرير المديرية ذاتها ، وكان مما

تناوله الخفض الظاهر فى التقرير المطعون فيه الصفات الشخصية والقرارات وكلفتها مما لا يختلف المرء فيه عادة بين عام وآخر لطارىء ، وليس بأوراق ملف الخدمة أو الدعوى من شىء أن على كفاية المدعى فى عمله بالاستكثورية خلال عام ١٩٦٦ بل زكته تقارير المفتشين الذين زاروا مدرسته فى تلك الفترة ، ويكون صحيحا ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من فساد التقرير الذى تضمنه التقرير المطعون فيه ، ولا وجه للنفى على الحكم فى ذلك .

( طعن ١١٥ لسنة ١٩ ق ، ٢٥٩ لسنة ٢٠ ق — جلسة

( ١٩٧٩/١/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢٨ )

#### المبدأ :

الرئيس المباشر المختص بوضع التقرير — المراحل التى يمر بها التقرير — ضوابط الطعن بأساءة استعمال السلطة .

#### ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن الرئيس المباشر المنوط به وضع تقرير كفاية الموظف ، هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وتمت اعداد التقرير ، وذلك بغض النظر عن طول أو قصر المدة التى قضاها فى وظيفته ، دون من عداه من الرؤساء السابقين الذين زايلتهم ولاية مباشرة اختصاصات هذه الوظيفة ومن بينها وضع التقارير السرية ، وانتقلت ولاية الوظيفة فى هذا الشأن لمن حل محلهم فيها واستمر فى ممارسة اختصاصاتها حتى التاريخ المعين لاعداد التقارير السرية ، ومن ثم يكون الرئيس المباشر للدعى وقت اعداد التقرير السرى المطعون فيه هو المختص بتقدير كفايته دون سلفه الذى انقطعت صلته بالوظيفة التى كان يشغلها وبمرفؤوسيه السابقين وزايلته صفته الوظيفية باعتباره رئيسا مباشرا لهم ، ولما كان الثابت أن التقرير السرى المطعون فيه قد وضع بمعرفة الرئيس المباشر للدعى وقت اعداده وعرض على المدير المحلى ورئيس الصلحة ولجنة شئون الموظفين ، فانه يكون قد استوفى لوضاعه الشكلية ومر فى المراحل المرسومة له قانونا .

ومن حيث انه كان الرئيس المباشر للمدعى قد قدر كفايته بخمسين درجة ( مرتبة مرضى ) ووافقه على ذلك المدير المحلى ، الا أن رئيس المصلحة قد هبط بهذا التقدير الى ١٤ درجة ( مرتبة ضعيف ) واستند فى ذلك الى ما دونه فى خاتمة الملاحظات من ان المدعى « ضعيف الانتاج ولا يعتمد عليه ولا يستفاد منه » واقترت ذلك لجنة شئون الموظفين ، وهى مسائل يعرفها الرؤساء من احتكاكهم بالمعوسين ولا تثبت فى الاوراق ولا يمكن استظهارها من ملفات الخدمة ومن ثم يكون تقدير رئيس المصلحة الذى اقترته لجنة شئون الموظفين قد صدر صحيحا متفقا واحكام القانون ، خاصة وان المدعى لم يحضض هذا التقدير بحليل مقنع كما وانه لم يثبت من اوراق اندعوى انحراف ذلك الرئيس أو اعضاء لجنة شئون الموظفين فى تقديرهم لمرتبة كفاية المدعى ، او ان هذا التقدير قد املاه الغرض او انطوى على اساءة استعمال السلطة .

ولا وجه لما سانه المدعى للتدليل على اساءة استعمال السلطة من ان رئيسه المباشر كانت تربطه علاقة غير ودية فجاءت تقديراته مخالفة للواقع ولراى المشرفين على برنامج التدريب الذى اتته فى سنة ١٩٦٠ ، ولا وجه لذلك لان الثابت ان الرئيس المباشر المذكور اعطى المدعى ٥٠ درجة ( مرتبة مرضى ) وان الذى هبط بهذا التقدير هو رئيس المصلحة واقترته لجنة شئون الموظفين ، كما ان اختلاف تقدير كفاية المدعى عن عنصر العمل والانتاج تقدير المشرفين على برنامج التدريب لا ينهض دليلا على الانحراف ذلك انسه فضلا على أن مراقبة التدريب التى يستند اليها المدعى انما تمت فى عام ١٩٥٨ وهى واقعة تبعد فى حد ذاتها بزمان طويل عن المجال الزمنى الذى وضع عنه التقرير فان العبرة فى مجال تقدير كفاية الموظف ليس بحضوره ببرنامج التدريب واتمها بنجاح وانما العبرة كما هو واضح من بنود التقرير بهدى استفادته من التدريب بحيث ينعكس على الموظف فى عمله فيزداد الملم بها ، وهو امر يستقل به رؤساء المدعى ولجنة شئون الموظفين بسلطة تقديرية لا يحدها سوى اساءة استعمال السلطة وهو ما لم يقم الدليل عليه حسبما سلف البيان .

ومن حيث انه بناء على ما تقدم يكون طعن المدعى على التقرير السرى

المطون فيه والمقدم عنه عن سنة ١٩٦٠ غير قائم على أساس سليم من القانون ، ولما كان المدعى قد تخلى في الترقية بموجب القرار الصادر في ٢ من أغسطس سنة ١٩٦١ بسبب تقدير كفايته بمرتبة ضعيف فيكون هذا القرار قد صدر صحيحا ومتقنا مع أحكام القانون ولا وجه للنعي عليه .  
( طعن ١٤١٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٩ )

المبدأ :

نص قانون نظام موظفي الدولة على أن يضع التقرير السري عن الموظف رئيسه المباشر — هذا الخطاب ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير — لا يعد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشيء من واجبات تلك الوظيفة وإن أشرف على الموظف خلال السنة التي وضع عنها التقرير كلها أو بعضها .

ملخص الحكم :

أن قانون نظام موظفي الدولة إذ قضى أن يضع التقرير السري عن الموظف رئيسه المباشر ، فإن هذا الخطاب إنما ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير ولا يعد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشيء من واجبات تلك الوظيفة ، وإن أشرفت على الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير كلها أو بعضها ولا يخل ذلك بسلامة تقدير الكلية فإنه لا يقوم على مجرد ما يتاح لرئيس الموظف من معلومات شخصية عنه ، بل يبتنى على الثابت في الأوراق من إنتاج الموظف وسلوكه جميعا ، ولم يذر المشرع انجاز التقرير الى الرئيس المباشر وحده وإنما وكله من بعده الى المدير المحلي ورئيس المصلحة فلجنة شئون الموظفين ، مما ينأى بالتقرير عن الانطباعات الشخصية لأن يقوم به وقيمه على ما يستخلص سابقا من الأوراق ويكون التقرير السري الذي تقدم عن المطعون ضده عن عام ١٩٦١ ، بتقرير ضعيف إذ ثبت أن الذي وضعه ليس هو رئيسه المباشر عند اعداد التقرير فإنه لا يكون مختصا باعداده ويكون التقرير باطلا ولا وجه لما نعاه الطعن على ما حكم به من الغائه .

( طعن ٢٠٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢ )



**سأبعا : التزام الاختصاص فحين يعدون التقرير السنوى ضمانة  
جوهريّة :**

**قاعدة رقم ( ٢٠ )**

**المبدأ :**

**تعديل شخص لم تثبت صفته فى احد عناصر التقدير يخل بضمان  
جوهري .**

**ملخص الحكم :**

يبين من الاطلاع على التقرير السنوى المرفى عن المدعى لعام . . انه حصل على . . وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات وعناصرها الفرعية فكان المجموع الكلى للدرجات ٧٩ مما يدخل ككايته فى مرتبة جيد ، ولكن شخصا آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدلا من ٩ بغير أن يبين سبب هذا الخفض فصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكفاية مرضى ، ولكنه أمام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت ككايته بهرض ولم يثبت من وقع هذا البيان أو وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة . واذا كان التزام الاختصاص فحين يعدون التقرير السنوى عن كفاية العامل ضمانا جوهريا تقتضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، فانه لا يصح فى القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها رئيسه المباشر المختص ممن لم يثبت له اختصاص بشئ فى اعداد التقرير السنوى وبغير أن يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه أن يؤيد هذا النقص الكبير فى قدرات المدعى ويبرر افرادها بالخفض دون سائر تقديرات ككايته المسلمة بالتقرير واذا ثبت تقاعس الإدارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير فى حينه فلا يكون مناص من اعتناء ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة ككايته الصحيحة بتقدير جيد .

**ثانياً :** اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير ، استوفى التقرير اوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المتقدمة :

### قاعدة رقم ( ٢١ )

**المبدأ :**

مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر والرئيس المحلى — محل ذلك ان يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسى الى رئيس مباشر ورئيس محلى .

**ملخص الحكم :**

ان محل مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى ، لو كان الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى . اما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقات هذه السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى ، او كما لو كان الموظف يتبع فى العمل راسا رئيس المصلحة . فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير المدير المحلى فتقدير رئيس المصلحة ( فى الحالة الاولى ) ، وتقدير رئيس المصلحة وحده ( فى الحالة الثانية ) ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

( طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/١١ )

### قاعدة رقم ( ٢٢ )

**المبدأ :**

القانون ناط بالرئيس المباشر وضع التقارير السنوية عن العاملين التابعين له ثم تعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة لابداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية — اذا خلى

نظام العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان العامل يتبع راسا رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والازوم طالما انه قد بنى على اسباب تبرره وخلا من اساءة استعمال السلطة .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان مناط المفزعة يدور حول ما اذا كان الرئيس المباشر للمدعى لم يتم بتقدير درجة كفايته وان المدير المحلى هو الذى وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر .

ومن حيث انه نظرا لما يرتبه القانون على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات او صلته بالوظيفة اوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التى استنها ونظما فاذما استوفت هذه التقارير اوضاعها المرسومة ومرت بهراحلها وقامت على وقائع صحيحة تؤدى اليها فانها تكون صحيحة يستقر بها لدوى اللسان مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع ادنى او اعلى . وقد نصت المادة ٢١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والذى يحكم المنازعة الماثلة على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفلية التى تراها ويعطن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه » ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ومن حيث أن المحكمة قد استوضحت جهة الإدارة فيها ذهب اليه المدعى من أن رئيسه المباشر هو السيد / ..... وان هذا الآخر لم يتم بالتوقيع على التقرير المذكور فلانبات بأن السيد / ..... لم يمتنع عن وضع التقرير السرى عن المدعى لأن المذكور كان يتبع السيد مسجل الكلية وكان تقريره يكتب بمعرفة السيد مسجل الكلية وأودعت إدارة قضايا الحكومة

رد السيد مدير عام الشؤون المالية والادارية لكلية الهندسة والذي يؤيد ذلك بحافظة مستندات طويت على هذا الكتاب تحت رقم ٧ دوسيه . فاذا كان الثابت من هذا الكتاب ان نظام العمل خال من احدى حلقات التدرج التنظيمى للتقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى كما هو فى الحالة الماثلة او كما لو كان الموظف يتبع راسا فى العمل رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم واذا كان التقرير قد بنى على اسباب تبرره فان تقرير درجة كفايته بتقدير ضعيف ، هو امر يخرج عن رقابة القضاء لتعلقه بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها فيه طالما ان هذا التقرير قد خلا من الانصراف او اساءة استعمال السلطة واذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب على خلاف ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين بالتالى الحكم بالفائه ورفض الدعوى .

( طعن ٦٧٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٧/١٢/١٩٧٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٢ )

#### المبدأ :

التدرج المنصوص عليه فى المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى وضع التقرير السرى السنوى — لا محل لاعماله فى التقرير من سكرتير خاص لوكيل وزارة مساعد — وكيل الوزارة المساعد يجمع فى هذه الحالة بين صفة الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة .

#### ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من الاوراق ان المطعون عليه كان يعمل سكرتيراً خاصاً للسيد وكيل وزارة التجارة المساعد لشؤون الشركات ، كما اوضحت مصلحة الضرائب بكتابها المؤرخ ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٩ انه كان يعمل رئيساً لمكتب السيد وكيل الوزارة المذكور ، وبهذه المثابة يكون سيادته هو المختص بعمل التقرير السرى عنه ، وقد قام بذلك فعلاً بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ، لانه كان سكرتيراً خاصاً له ورئيساً لمكتبه كما سلف

ايضاحه ، ولذلك فلا وجه لما تطلبه الحكم المطعون فيه من ضرورة استيفاء التدرج الذى نصت عليه المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة ، وقد كان هذا النص قبل تعديله بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كما يأتى : « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شؤون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفائية ، والا فيكون للجنة تقدير الكفائية التى يستحقها الموظف ، ويكون تقديرها نهائيا » .  
( طعن ٨٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/٧/٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٤ )

#### المبدأ :

**وجوب مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر فرئيس القسم  
فالمدير العام اذا كانوا موجودين - استيفاء التقرير اوضاعه الشكلية بحكم  
الضرورة والالزام بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة .**

#### ملخص الحكم :

ان محل مرور التقرير السرى السنوى على الرئيس المباشر فرئيس القسم فالمدير العام هو ان توجد كل حلقات هذه السلسلة . فاذا لم توجد كلها او بعضها فان التقرير يستوفى اوضاعه الشكلية بحكم الضرورة والالزام بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة . - والذى يبين للمحكمة من اوراق الدعوى انه ليس ثمة نزاع فى ان التقارير التى لم تعرض على رئيس القلم ورئيس القسم لم يكن لاصحابها رئيس قلم ورئيس قسم . وان التى لم تعرض على رئيس القسم لم يكن لاصحابها رئيس قسم . وانما النزاع فى ان الاقلام التى يعمل فيها اصحاب هذه التقارير تتبع السكرتير العام . وكان يجب ان تعرض عليه التقارير المذكورة قبل العرض على المدير العام بيد ان مجرد تبعية الاقلام المذكورة للسكرتير العام لا يترتب عليه وجوب عرض هذه التقارير قبل العرض على المدير العام . الا اذا كان السكرتير

العام يشرف عليها بوصفه رئيس قسم . ذلك أن السكرتير العام بوصفه سكرتيراً عاماً . ليس من بين حلقات السلسلة التي تمر بها التقارير السرية السنوية طبقاً للمادة ١٤ من لائحة استخدام مرفق مياه القاهرة . وليس ثابتاً أن السكرتير العام يشرف على هذه الأقسام بوصفه رئيس قسم . ومن ثم لا مناص بحكم الضرورة والالزام أن تعتبر التقارير المذكورة قد استوفيت أوضاعها الشكلية بتقدير المدير العام وحده في الحالات التي لم يوجد فيها رئيس مباشر ورئيس قسم . ويتقدير الرئيس المباشر والمدير العام في الحالات التي لا يوجد فيها رئيس قسم .

( طعن ٩٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٥ )

#### المبدأ :

نص المادة ٢١ من قانون التوظيف على ضرورة إعداد التقرير من الرئيس المباشر ثم عرضه على المدير المحلي ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها . مناط وجوب اتخاذ هذا التسلسل في إعداد التقارير وجود سلسلة التدرج التي أشار إليها القانون — الاكتفاء ، حيث لا يوجد هذا التدرج ، في إعداد التقارير بالرؤساء الذين يتضمنهم التدرج في نطاق المصلحة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف .

#### ملخص الحكم :

أنه ولئن كانت المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على أن يقدم التقرير السنوي السري عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، فإن مناط هذا التسلسل في خطوات إعداد التقارير أن توجد سلسلة التدرج التي أشار إليها القانون . أما حيث لا يوجد مثل هذه التدرج الهرمي فإنه يكفي في إعداد التقارير السنوية بالرؤساء الذين يتضمنهم مثل هذا التدرج في نطاق المصلحة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف موضوع التقرير .

فما استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ من تنظيم لوضع التقارير السنوية السرية على سنن معينة لا يكون لازما الا حيث يخضع الموظف في عمله لرئيس مباشر هو غير المدير المحلى اما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقت هذه السلسلة في التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان الموظف يتبع في العمل رأسا رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والالزام بتقرير المدير المحلى فتقدير رئيس المصلحة في الحالة الاولى ويتقدير رئيس المصلحة وحده في الحالة الثانية وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

( طعن ١٠٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩/١/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٣٦ )

#### المبدأ :

تقرير سنوي — عرضه على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى ورئيس المصلحة — محله ان يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسي الى هؤلاء الرؤساء جميعا — اكتفاء رئيس المصلحة بتوقيعه على التقرير باعتباره رئيسا للجنة شئون الموظفين — لا يبطل التقرير .

#### ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة ان قضت في الطعن رقم ٩١٤ لسنة ٢ التفاضلية بجلسة ١١ من يناير سنة ١٩٥٨ انه يجب التنبيه الى ان محل عرض التقرير على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى للادارة ورئيس المصلحة لو كان الموظف بحسب التدرج الرئاسي في العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى ورئيس مصلحة ، اما لو كان بحسب نظام العمل لا توجد كل حلقات هذه السلسلة في التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان الموظف يتبع في العمل رأسا رئيس المصلحة ، فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والالزام بتقدير المدير المحلى فتقدير رئيس المصلحة في الحالة الاولى ، ويتقدير رئيس المصلحة

وحده في الحالة الثانية ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .  
فإذا كان الثابت في الطعن الراهن أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف  
المطعون عليه هو السيد الأمين العام لمجلس الدولة الذي وقع التقرير بوصفه  
رئيسا للجنة شئون الموظفين ، فلا يستساغ انفي بعد ذلك على مثل هذا  
التقرير بالبطلان لمجرد أن السيد الأمين العام للمجلس الذي هو رئيس لجنة  
شئون الموظفين ورئيس المصلحة بالنسبة للموظف المذكور لم يوقع مره ثانية  
قرين خاتمة رئيس المصلحة ، واقتصر على التوقيع مره واحدة قرين خاتمة  
توقيع رئيس اللجنة . فليس الامر أن توقيع رئيس اللجنة يجب توقيع  
رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم القانون .

( طعن ١٥٤٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٣٧ )

#### المبدأ :

تقرير سنوي — عرضه على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة لإبداء  
ملاحظاتها طبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — غياب رئيس  
المصلحة أو قيام مانع لديه — حلول من يقوم مقامه في مباشرة هذا الاختصاص  
— تعيين رئيس المصلحة في وقت معاصر لإعادة اعداد التقارير السنوية —  
عهده الى وكيل المصلحة باستيفاء التقارير السنوية لتعذر تفرغه لشئون  
الموظفين والإدارة في ذلك الوقت — صحة ذلك .

#### ملخص الحكم :

لئن كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن  
نظام موظفي الدولة تقضى بأن يعرض تقرير الموظف على الرئيس المحلى ثم  
رئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، إلا أنه إذا غاب رئيس المصلحة أو قام  
لديه مانع حل محله في مباشرة هذا الاختصاص من يقوم مقامه في العمل ،  
وهو في هذه الحالة وكيل المصلحة ، ولما كان رئيس المصلحة قد أبدى  
المانع من مباشرة هذا الاختصاص بنفسه وهو أن يعداد اعداد التقارير



السبوية عن عام ١٩٥٣ صاحب تعيينه مديرا للمصلحة ، فكان من المتعذر عليه التفرغ لشئون الموظفين والادارة فى ذلك الوقت ؛ فمعه باستيفاء التقارير السنوية الى وكيل المصلحة فيكون مباشرة الوكيل للاختصاص المذكور قد جاء مطابقا للقانون .

( طعن ٧٢٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/١٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٨ )

المبدأ :

وجوب عرض تقرير التغطية السنوى على المدير المحلى ثم عرضه على رئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها — محله أن يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة — توتبع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين — يفتى عن وجوب توقيمه قرين خاتمة رئيس المصلحة ما دام هو بذاته يجمع بين الصفتين .

ملخص الحكم :

ان عرض التقرير السرى على المدير المحلى للادارة ثم على رئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها محله أن يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل ، يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة ، فإذا كان نظام العمل خال من احدى حلقات هذه السلسلة فى التدرج التنظيمى كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى أو كما لو كان الموظف يتبع رأسا فى العمل رئيس المصلحة أو كان رئيس المصلحة هو بذاته الذى يرأس لجنة شئون الموظفين ، فإن التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والى الزوم حتى يتم التقرير الرئيس المباشر واعتمده المدير المحلى واقتره رئيس المصلحة الذى كان يرأس ، بحسب النظام الذى كان قائما بالجهاز الادارى فى تلك السنة ، لجنة شئون الموظفين علاوة على رئاسته

لذلك المصلحة . و اذا كان الثابت فى أوراق الطعن الراهن ان رئيس المصلحة بالنسبة للموظف المطعون عليه هو الذى وقع استقير بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين . فلا يستساغ النص بعد ذلك على مثل هذا التقرير بان بطلان مجرد ان رئيس لجنة شئون الموظفين وكان هو بذاته يشغل وظيفة رئيس المصلحة لم يوقع التقرير مرة تالية قرين خاتمة رئيس المصلحة ولكنه اكتفى بالتوقيع مرة واحدة تحت عبارة ( رئيس اللجنة ) وغنى عن البيان ان التوقيع تحت عبارة رئيس اللجنة على ذات التقرير السنوى يغنى عن التوقيع مرة ثانية قرين عبارة رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم النظام المتبع فى المصلحة فى تلك السنة . ففى ذلك ما يؤسد له السبيل الى ابداء كل ما يعن له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء فى شأن تقرير الكفاية المصروح على البحث كما يكفل لاعضاء لجنة شئون الموظفين تعرف رأى ربس المصلحة والوقوف على مدى تأييده أو اعتراضه على ما وضعه الرئيس المباشر من تقدير وملاحظات المدير المحلى عليه . فقد كان بذلك ، تحت نظر اللجنة ، وهى تصدر قرارها ، آراء الرؤساء جميعا — مباشر ومحلى . ورئيس مصلحة — وتحقق الضمان الذى حرص الشارع عليه .

( طعن ٢١٣ لسنة ٣٨ ق — جلسة ١١/٤/١٩٦٥ )

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين :

قاعدة رقم ( ٢٩ )

المبدأ :

عدم استيفاء بعض التقارير الموضوعة عن بعض موظفى وزارة التربية والتعليم للأجراءات الجوهرية المنصوص عليها فى المادة ٢١ من قانون التوظيف — جواز استكمال هذه التقارير رغم مضي الموعد المعين لانجازها ، ورغم تغيب أشخاص الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح — السلطة المختصة بالاستكمال فى هذه الحالة — هى لجنة شئون الموظفين — ضوابط الاستكمال والتصحيح — للجنة شئون الموظفين اختيار الأسلوب الذى تراه موصلا لوضع تقدير دقيق سليم يتفق مع الحق والواقع .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى كيفية اعادة بناء التقارير تمهيدا للترقية من الدرجة الثالثة الى الثانية فانه يتمين مراعاة ان الوزارة تقع الآن امام حالة واقعية لا مجال الى التغاضى عنها وهى ان ست سنوات قد مضت منذ صدور الحركة الملائمة التى تضمنت الترقية بالاختيار من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية . وقد حدث الكثير خلال هذه السنوات الست ، فلا يستبعد مثلا ان يكون بين الرؤساء المباشرين او المديرين المحليين او رؤساء المصالح من توفى او ترك الخدمة لسبب أو لآخر ، واذا فرض وبقي فى الخدمة حتى الآن كل من الرئيس المباشر للموظف ومديره المحلى ورئيس مصلحته ، فلا يستبعد ان يكون بعضهم قد نقل الى ادارة او الى مصلحة اخرى ، ولا يستبعد كذلك ان يكون الرئيس المباشر قد رقى خلال هذه الفترة فاصبح مديرا محليا لذات الموظف او لغيره او اصبح رئيس مصلحة . وبعبارة اخرى توجد هناك ، كما تقول الوزارة « استحالة مادية فى وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح » . لذلك فانه لا يجوز التمسك بنطوق المادة ٣١ من قانون نظام موظفى الدولة ، بل يجب على العكس من ذلك اعمال هذه المادة

فى ضوء الحالة الفعلية التى يتعذر الآن ازالتها ؛ اذ ان المادة المذكورة قد وضعت للظروف العادية ؛ وتبرر الضرورة او الظروف غير العادية التجاوز عن بعض احكامها .

ويمكن ترتيبا على ما تقدم فى خصوصية الحالة المعروضة ان يعهد الى لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظفين تمهيدا لترقيتهم من الدرجة الثانية وذلك باثر رجعى . تنفيذاً لحكم الالفاء الصادر من محكمة النقضاء الادارى فى ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ ووفقا لما ذهبت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى فتواها المؤرخة ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ من ان « اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم باثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملقى وتاريخ صدور الحكم بالفائه » . ولجنة شئون الموظفين اذ تتصدى لهذه المهمة لا تلتزم بطريقة معينة فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى ؛ بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على اى من الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما دقيقا يتفق مع الحق والواقع ؛ ولها بداهة الرجوع الى الاصول الثابتة فى ملف خدمة الموظف واللجنة فى ذلك تحل محل الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة اذا كان الموظف لم يوضع عنه تقرير اصلا فى السنة او السنتين السابقتين على حركة الترقية بالاختيار المفاد . وتحل محل من لم يسهم من هؤلاء الثلاثة فى اعداد التقرير اذا كان الموظف المرشح للترقية قد وضع عنه تقرير ناقص . اما اذا كان التقرير المعد عن الموظف قد مر بمراحله الثلاثة دون ان يعتمد فى حينه من لجنة شئون الموظفين المختصة فليس ثمة ما يمنع اللجنة الآن من اعتماده .

( فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٠ )

#### المبدأ :

اجراء حركة الترقية حال وجود بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير بسبب اعاتهم من هذا النظام قانونا نظرا لانتماهم لطوائف اخرى من الموظفين

كاستاذة الجامعات قبل نقلهم الى وزارة التربية والتعليم — جواز وضع تقارير  
عن هؤلاء بواسطة لجنة شئون الموظفين .

#### ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بتحديد كفاية الموظف الذي لم يوضع عنه تقرير اصلا لكونه  
منقولاً من جهة لا تأخذ بنظام التقارير السرية فإنه يأخذ حكم الموظف الاصيل  
في الوزارة الذي لم يوضع عنه اى تقرير لتراخى الرؤساء المباشرين فى  
القيام بواجبهم فى هذا الخصوص ، فيكون للجنة شئون الموظفين  
أن تتصدى لوضع تقرير مبتدأ فى شأنه .

( فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢ )

**عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسييب اذا  
تبني هذا التقدير :**

**قاعدة رقم ( ٤١ )**

**المبدأ :**

**بيان المدير المحلى والرئيس المباشر عناصر التقدير سواء بالرموز أو  
بالارقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة فى التقرير تحمل بذاتها اسباب  
التقدير بحيث لا يحتاج الامر بعد ذلك الى اضافة اسباب أخرى — هذا النظر  
ينسحب ايضا على تقدير لجنة شئون الموظفين اذا تبنت تقدير الرئيس  
الاعلى بجميع عناصره التى تعتبر فى الوقت ذاته اسبابا لقرارها .**

**ملخص الحكم :**

اذا كان الثابت من مطالعة التقرير ان كلا من المدير المحلى والرئيس  
المباشر قد بين جميع عناصر التقدير سواء بالرموز أو بالارقام طبقا للبيانات  
التفصيلية المدرجة فى التقرير ، وهذه العناصر تحمل بذاتها اسباب انتقد  
الصادر من كل منهما بحيث لا يحتاج الامر بعد ذلك الى اضافة اسباب أخرى  
تؤيد هذا التقدير ، وهذا النظر ينسحب ايضا على تقدير لجنة شئون الموظفين  
ذلك ان مفاد تقديرها للدعى بدرجة ضعيف هو انها تبنت تقدير الرئيس  
الاعلى الذى قدره بهذه المرتبة بجميع عناصره التى تعتبر فى الوقت ذاته  
اسبابا لقرارها دون ما حاجة الى ابداء اسباب أخرى تقيم عليها هذا القرار .

( طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٣/٩ )

حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة :

قاعدة رقم ( ٤٢ )

المبدأ :

تدويل رئيس المصلحة تقدير الكفاية تعقيبا على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى ، مجعلا وليس على أساس الدرجات — صحيح يتفق مع النظام الجديد المقرر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — التزامه بتأييد رايه بأسانيد تعزيه اذا كان التقدير بدرجة ضعيف او ممتاز .

ملخص الحكم :

ان ما ذهبت اليه المحكمة الادارية من أن التقرير صدر باطلا تأسيسا على ان التعديل الذى انخله رئيس المصلحة على تقديرى الرئيس المباشر والمدير المحلى جاء مجعلا وليس على أساس الدرجات التى قدرها كل من الرئيس المباشر والمدير المحلى للمدعية. على النحو السالف بيانه ، ان هذا الذى ذهبت اليه المحكمة المذكورة قد جانب الصواب ، ذلك أن تقدير كفاية الموظف على مقتضى المادة ٣٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان على أساس تقدير الموظف بدرجات نهايتها التصوى مائة درجة ، بينما يقضى نص هذه المادة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بان يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف ، وقد نصت المادة المذكورة بان تكتب التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد ، وبناء على ذلك صدر القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ فى شأن النموذج الخاص بالتقارير السرية السفوية ، وبمطالبة

هذا النموذج يتضح أنه قد أفرغت به خاتمة لتقدير الرئيس المباشر وحده دون غيره ، ودون أن تخصص خانات أخرى للمدير المحلى ولرئيس المصلحة . بينما النموذج القديم الملحق بقرار وزير المالية رقم ٤ بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ خصصت به خانتان للمدير المحلى لرئيس المصلحة مما يستفاد منه أن تقدير الدرجات الموزعة على عناصر الكفائية فى هذا النموذج الجديد أنها يلتزم به الرئيس المباشر دون غيره من الرؤساء بخلاف ما كان عليه الحال فى النموذج القديم . وأن ما ورد فى ذيل النموذج الجديد من أفراد مكان لراى المدير المحلى وآخر لتعقيب رئيس المصلحة وثالث لتقدير اللجنة يدل على أن هذا المكان مخصص لراى كل منهم تعقبا على تقدير الرئيس ، وطبيعة هذا التنظيم يقتضى بأن يكون التعقيب مجعلا وليس تفصيليا وهذا النهج الذى التزمه النموذج الجديد يتفق مع كون الرئيس المباشر باعتباره الصق الرؤساء بالموظفين فى وضع يمكنه من الإحاطة بتقدير عناصر درجة الكفائية الموضحة بالتقرير . أما رئيس المصلحة فانما يستوحى عقيدته عن الموظف من سلوكه العام داخل الوظيفة وخارجها أو مما يستنبطه من تقرير الرئيس المباشر أو مما يكون له أصل ثابت فى ملف الخدمة ، أو يستند الى تقارير رسمية أخرى وكل ما ألزمه القانون فى هذا النصد أن يكون رايه مؤيدا بأسانيد تعززه وآية ذلك ما نصت عليه المادة الخامسة من التعليمات المدونة فى التقارير من أنه « لما كان التقدير بدرجتى ( ضعيف وممتاز ) له أثر ضخم فى مستقبل الموظف هبوطا وصعودا . فانه يتعين أن يؤيد هذا التقدير بأسانيد تعززه ، مستمدة بطبيعة الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير » ومن ثم وعلى هذا الاسلس لا تثيريب قانونا على رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين أن يرد رايها مجعلا ما دام يستند الى ما يعززه .



### قاعدة رقم ( ٤٣ )

#### المبدأ :

اغفال توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية السنوية قبل عرضه على لجنة شئون الموظفين — حضور رئيس المصلحة اجتماع لجنة شئون الموظفين بوصفه رئيسا لها ومشاطرته في اصدار قرارها النهائي وتوقيعه على تقرير الكفاية بصفته رئيسا للجنة — ليس في تقرير الكفاية بعدئذ ما يمكن أن يشكل وجها من أوجه انعدام القرار الإداري .

#### ملخص الحكم :

إن رئيس المصلحة ، الذي هو في الوقت ذاته رئيس لجنة شئون الموظفين ، وإن لم يوقع على التقريرين قبل عرضهما على اللجنة أفصاحا عن رأيه إلا أنه حضر اجتماع اللجنة عند عرض التقريرين عليها واشترك في اصدار قرارها النهائي في شأن كل منهما ووقع عليهما بعد ذلك بصفته رئيسا للجنة ، وفي هذا ما يوسد له السبيل إلى ابداء كل ما يعن له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء في شأن تقدير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لأعضاء اللجنة تعرف رأيه والوقوف على مدى ناييده أو اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلي بما يضع آراء الرؤساء جميعا — الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة — تحت نظر اللجنة وهي تصدر قرارها ويحقق بذلك — ولو تجاوز جزئى في الشكل المرسوم — الضمان الذي حرص القانون على تحقيقه ، ويتضح من ذلك أنه ليس ثمة في التقريرين المشار إليهما ما يمكن أن يشكل وجها من أوجه انعدام القرار الإداري .

( طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٧ )

### قاعدة رقم ( ٤٤ )

#### المبدأ :

تقدير الكفاية التي يضمها الرئيس المباشر — التأميم بتخفيض من رئيس المصلحة دون تحديد لكل بند من بنود نموذج التقرير ودون عرض على لجنة

**شئون الموظفين — يبطال التقرير — وجوب الاعتداد بالتقدير الذى وضعه الرئيس المباشر .**

### **ملخص الحكم :**

حيث ان الطاعن ينعى على تقرير سنة ١٩٥٢ انه صدر مخالفا لثنائون لان الرئيس المباشر قدر له تسعين درجة واقره على ذلك كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة الا انه تاشر على هذا التقرير بانه خفض الى احدى وثمانين درجة بتاريخ ١٩٥٤/٤/١٧ دون اى بيان يفيد عرض هذا التقرير على لجنة شئون الموظفين صاحبة الاختصاص الاصيل باجراء مثل هذا التعديل كما تقتضى بذلك المادة ٢١ من قانون موظفى الدولة اذ ان القانون قد خولها ان تسجل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون لها تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف بمهرمتها ويكون تقديرها نهائيا ، هذا فضلا عن ان التعديل اذ ادخل على التقدير بالخفض لم يحدد الدرجات المقررة لكل بند من بنود نموذج التقرير الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى نص عليه القانون .

وهيث ان هذا النعى صحيح ويقتضى الحال من نم ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون . وينعين لذلك تقرير احتية الطاعن فى ان تقدير كفايته فى تقرير سنة ١٩٥٢ يتسعين درجة بدلا من احدى وثمانين درجة .

( ملعن ٦٤٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠ )

### **قاعدة رقم (٤٥)**

### **المبدأ :**

**القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى تعد عن العاملين باعتبار ان هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته — المشرع ازم رئيس المصلحة بان يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه — مقتضى ذلك انه اذا كان النابت ان رئيس مصلحة الضرائب**

كان موجودا ويباشر أعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاصه في التعقيب على تقرير الرئيس المحلى لدرجة كفاية بعض العاملين فلما هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التي وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطللة ويتمين عدم الاعتداد بها .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على الاوراق ان القرار الصادر في ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ بالترقية الى الدرجة الثالثة تضمن ترقية خمسين موظفا من الدرجة الرابعة الى الدرجة الثالثة الفنية العالية ، ٢٤ منهم بالادمية المطلقة و ١٦ موظفا بالاختيار وان المدعى يطلب الغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخليه في الترقية الى الدرجة الثالثة الفنية العالية بالاختيار مستندا في ذلك الى انه يتساوى في الاقدية مع المطعون في ترقيتهم ويفضهم في تقدير كفايته الذي حصل عليه في التقرير السرى الموضوع عن أعماله خلال عام ١٩٥٣ كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوي الذي وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٥٣ ان رئيس المدعى المباشر قدر له درجات بمجموع ٩٨ درجة وان المدير المحلى اقر هذا التقرير غير ان وكيل المصلحة الرحوم . . . . . خفض المجموع الكلى لدرجات التقرير الى تسعين درجة وقد وافقت لجنة شئون العاملين على هذا التقدير كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوي الذي وضع عن أعمال السيد / . . . . . احد المطعون في ترقيتهم عن عام ١٩٥٣ ان رئيسه المباشر قدر له درجات بمجموعها ٩٢ درجة ووافق المدير المحلى على هذا التقدير ولكن وكيل مصلحة الضرائب المذكور رفع المجموع الكلى لدرجة كفايته الى ٩٥ درجة ثم رفع هذا المجموع مرة ثانية الى ١٠٠ درجة وقد وافقت لجنة شئون الموظفين على هذا التقرير الاخير .

ومن حيث ان المادة ٣٠ من نظام موظفي الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ والتي كانت سارية وقت اعداد التقرير المطعون فيه تنص على ان « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات

نهايتها انصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٥٠ درجة على الأقل . وتكتب هذه التقارير على النموذج ويحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين " . كما ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ كانت تنص على ان « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . كما نص القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر من وزير المالية والاقتصاد بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ تنفيذا للفقرة الاخيرة من المادة ٣٠ سالفه الذكر على ان يعد التقرير الرئيسى المباشر ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة للذين لهما الحق فى الموافقة او ادخال تعديل على تقرير الرئيس المباشر وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعها فى الخانة المعدة لذلك ، كما تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ التى كانت سارية وقت اجراء حركة الترقيات المطعون فيها على انه « فى الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للادمية ونسبة اخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالادمية ويرقى فيه اقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف .

١ - اما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب ترتيب درجات الكفاية فى العاملين الآخرين .

٢ - « وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ الذى عدل نص المادتين ٣٠ و ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفى الذكر على ان ( تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون .

ومن حيث انه يبين من النصوص المتقدمة ان المشرع نظم كيفية

اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والإجراءات التي يتعين ان تمر بها حتى تصبح نهائية غنص على ان يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدر النجسة بعد اطلاعها على التقرير درجة كفايته مستهدية فى ذلك بما هو وارد بملف خدمته ؛ وان العبرة فى تقدير كفاية الموظف عى بالمجموع الكلى لدرجات التقرير وقد اعبر القانون هذه المراحل جوهرية . كما يبين من نص المادة ٤ . سالف الذكر انها نصت على ان الترقية بالاقتيار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية فى العاملين الاخرين ، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ من وجوب الاكتفاء بتقرير عام ١٩٥٣ وحده فى تحديد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول وذلك اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ .

ومن حيث ان الواضح مما تقدم ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر قد ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى توضع عن العاملين باعتبار ان هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته ، وقد قام المشرع بهذا التحديد لمصلحة عامة ارتأها فالزم رئيس المصلحة بان يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه ، ولما كان الثابت - فى الحالة الماثلة - ان رئيس مصلحة الضرائب كان موجودا ويباشر اعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاص فى التعقيب على تقدير الرئيس المحلى للدعى والمطعون فى ترقيتهم لدرجة كفايتهم عن اعمالهم خلال عام ١٩٥٣ ، فان هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التى وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلا مما يضمن معه عدم الاعتماد بها . ولا يغير من ذلك ان يكون التقرير قد عرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين برئاسة رئيس المصلحة ، وذلك لان التقرير قد شابه البطالان فى أحد مراحلهما مما يؤثر على سلامة القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين .

## ثاني عشر : وجوب تسبب التعديل :

قاعدة رقم (٦٦)

### المبدأ :

وجوب تسبب تعديل تقرير الرؤساء المباشرين في مراحل التقرير السرى — مراقبة هذه الاسباب — مثال — خفض التقرير بسبب كثرة الاجازات ، ويسبب ان سيرة العامل تلوكها الاسن — انتفاء السببين — وجوب الفاء الخفض .

### ملخص الحكم :

ان القانون قد الزم كلا من المدير المحلى ورئيس المصلحة عند اجراء اى منها تعديل على تقدير الرئيس المباشر ان يبين اسباب ومبررات هذا التعديل . كما 'وجب على لجنة شئون العاملين حينما ترغب فى تعديل تقرير الرؤساء المباشرين فى مراحل التقرير السرى ان يكون ذلك بناء على قرار مسبب . والمشرع بذلك قد ارسى ضمانة جوهرية للموظف حرص على ضرورة مراعاتها عند تقدير كفايته مستهدفا حمايته ضد كل تحكم مصطنع من شأته المساس بمستقبله الوظيفى ، لما للتقارير السرية من آثار قانونية بعيدة المدى لها فاعليتها سواء فى الترقية أو منح العلاوات الدورية أو الاستمرار فى الخدمة .

ومن ثم واذ يبين من الاطلاع على صورة التقرير السرى بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٦ ان رئيسه المباشر قدر كفايته بسبع وخمسين درجة من مائة درجة اى بمرتبة متوسط ، وقد وافق على هذا التقدير المدير المحلى . الا ان رئيس المصلحة هبط بهذا التقدير الى اربع واربعين درجة اى بمرتبة دون المتوسط ، وذلك بان خفض تقدير كفايته فى عنصر العمل والانتاج من ٣٠ الى ٢٥ درجة من ستين درجة ، وفى عنصر المواظبه

الخاص بهدى استعماله لحقوقه فى الاجازات من أربع درجات الى درجة واحدة من خمس درجات وفى عنصر الصفات الشخصية الخاص بالمعاملة والتعاون والسلوك الشخصى من خمس عشر درجة الى عشر درجات من عشرين درجة وقد أيدت لجنة شئون العاملين بتقدير رئيس المصلحة . وجاء فى خاتمة الملاحظات ( بتوقيع رئيس اللجنة ) العبارة الآتية « كثرة اجازاته ندل على استهتاره فضلا عن سيرته التى تلوكها اللسن » وعلى هذا النحو تكون لجنة شئون العاملين قد أفصحت عن الاسباب التى استندت اليها فى تبرير نزولها بتقدير كفاية المدعى من متوسط الى دون المتوسط كما يقضى القانون . واذ يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى الخاص بالاجازات وهو الوعاء الطبيعى للتعرف على مدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات كعنصر من عناصر تقدير الكفاية انه حصل خلال عام ١٩٦٦ على اجازة اعتيادية مدتها ٢٨ يوما بعد موافقة رئيسه فى العمل وذلك فى الفترة من ١٩٦٦/٧/١٩ الى ١٩٦٦/٨/١٥ وقد لوحظ أيضا من الكشف الخاص بحساب اجازاته الاعتيادية منذ دخوله الخدمة حتى ١٩٦٦/٩/٢٧ ان له رصيدا منها قدره ٢٠١ يوما . اما بالنسبة لاجازاته المرضية فقد حصل فى اواخر عام ١٩٦٦ على ٢٤ يوما من ١٩٦٦/١١/٢٤ الى ١٩٦٦/١٢/١ ثم من ١٩٦٦/١٢/١٤ الى ١٩٦٦/١٢/٢٩ وذلك بتصريح من التومسيون الطبى العام وهو الجهة التى تختص قانونا بالموافقة على منح الموظف اجازته المرضية بعد الكشف عليه وفحصه طبيا ، ولا يعتب على سلطته فيها يقرره فى هذا الشأن .

وعلى ذلك فانه يتعذر القول انم بأن المدعى قد أساء استعمال حقوقه فى الحصول على اجازاته المستحقة له سواء الاعتيادية او المرضية ولذلك فانه ما كان يستوغ للجنة شئون العاملين ان تهبط بتقدير هذا العنصر . ومن ثم يكون السبب الذى اعتدت عليه اللجنة فى تخفيض درجة هذا العنصر غير قائم على أساس سليم من الواقع . وبالتالي فان نعتها المدعى بالاستهتار لذات السبب يكون غير مستخلص بدوره استخلاصا سائفا من الاوزاق ويتعين لذلك اهداره أما عن السبب الثانى الذى قله عليه خفض مرتبة كفاية المدعى فى عنصر السلوك الشخصى وقد أنصب

على أن سيرته تلوكها اللسان ، فإن أوراق ملف خدمته لم تتضمن ما يشعر بقيام شيء من ذلك في حقه ، وغنى عن البيان أنه ان صح ما نسب اليه في هذا الشأن فإنه ما كان يجوز للجهة الادارية التي يتبعها أن تتف فقط عند حد تقدير كفايته بمرتبة دون المتوسط طالما أن ذلك يمس حسن السمعة وهو شرط يتعين توافره عند التعيين وكذلك للاستمرار في الخدمة ، فضلا عن كل ما قدمه في الوقت الذي نعتة اللجنة بهذا الوصف قدرت كفايته عن عام ١٩٦٧ العام التالي مباشرة بست وثلاثين درجة ( بمرتبة جيد ) بل انها منحت ١٢ درجة من ١٥ درجة في عنصر السلوك بالذات .

وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت أيضا بأنه ولئن كان سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فإن الطريق السوي هو أن تضع جهة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شؤون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد ، لتزن المحكمة الدليل بالقياس من واقع عيون الأوراق وان تتخذ الجهة الادارية سبيلها في احالة الموظف الى المحكمة التأديبية لاثبات الوقائع التي قام عليها وصم هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها ٦

( طعن ٣٦٥ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٤٧ )

#### المبدأ :

وهو بسبب تعديل التقرير الدوري عن المابل — عدم تسبیب التعديل يترتب عليه بطلانه — التعديل عن مرتبة الكفاية التي قدرها الرئيس المباشر والمدير المحلي دون التعديل الذي لجراه رئيس المصلحة ولجنة شؤون المابلين ما دام ليس مسببا .

#### ملخص الحكم :

ان المادة (٢١) من نظام المابلين المخبين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « تكون الترفيعات بالاعدية المطلقة لغاية



الترقية إلى الدرجة الثالثة لها الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها  
نظما بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات الكفاية كما تنص المادة  
٢٩ من هذا النظام على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية لجميع العاملين  
لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال  
شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية  
العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد  
هذه التقارير كتابية وطبقا للأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية كما  
تنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء  
في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدلها  
بناء على قرار مسيب » .

ويستفاد مما تقدم أن العاملين الذين يشغلون وظائف الدرجة الثالثة  
يخضعون لنظام التقارير السنوية وأن ترقيتهم إلى الدرجة الثانية تكون  
بالاختيار على أساس التقارير التي تحدد مراتب كفاءتهم على أن يفضل  
في الترقية الأقدم على الأحدث عند التساوي في ذات الكفاية كما يستفاد من  
نص المادة ٣١ المذكورة أن المشرع قد استحدث لسلامة تقدير كفاية  
العاملين محافظة على حقوقهم ضمانة أساسية لم تكن موجودة من قبل  
هي وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسيبا  
إذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية وهذا الالتزام بالتسبب عند التعديل في  
مفهوم المادة ٣١ سالف الذكر ، كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب أيضا  
على المراحل السابقة عليها وهي المراحل التي تتعلق بتقدير المدير المحلى  
ورئيس المصلحة - ذلك أن هذه اللجنة لا تستطيع أن تؤدي مهمتها التي  
خولها المشرع إياها في مناقشة الرؤساء وتسبب قرارها عند التعديل  
إلا إذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة أمامها بأسبابها وعلى  
هذا الوجه وجده تتحقق الضمانة المقررة للعامل والقول بعكس ذلك مؤذاه  
ولازمه أن يحرم العامل من ضمانة التسبب عند التعديل لمجرد تعديل  
مرسل غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فتعتمد لجنة  
شئون العاملين هي الأخرى بقرار غير مسبب بحجة أنها لم تتدخل تعديلا على  
تقدير رئيس المصلحة مع ما في ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١  
( م - ٦ - ج ١٢ )

ساعة الفكر والحكمة التي نلت تقرير الضمانة الواردة بها وترتيا على ذلك يتمين على الرؤساء المتعاضدين أن يسببوا التعديلات التي يدخلونها على تقدير الرئيس المباشر وهذا هو عين ما كشف عنه المشرع فيما بعد عندما أصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٢٢ لسنة ١٩٦٦ فى شأن كيفية اعداد التقارير السنوية للعاملين المذنيين بالدولة تنفيذا لاحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف اذكر اذ نصت المادة الرابعة من هذا القرار على ان « يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لبدء ملاحظاتها عليه مكتوبة ومتضمنة مبررات التعديل الذى يجرئانه عليه ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية أما باعتماد التقرير أو تعديله بناء على قرار مسيب .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق أن لجنة شئون العاملين غير الفنيين بالجهاز المركزى للحاسبات اجتمعت فى ٢١ من يولية سنة ١٩٦٦ واوصت بترقية كل من السيدين / ..... و / ..... الى الدرجة الثانية الادارية بالاختيار للكفاية وصدر بناء على ذلك القرار رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦٦ فى ذات التاريخ وهو القرار المطعون فيه

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٥ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » ( مائة درجة ) ودون بخانة الملاحظات من التقرير ان المدعى قام بعمله خلال سنة ١٩٦٥ على احسن وجه وبدرجة ممتازة للكفاية حيث ساعم فى تدريب العاملين بالشعبة على اعمال المخازن وأشرف على عملهم بالجهات التى كانوا يباشرون فيها العمل وكان له الفضل فى بلورة كثير من الملاحظات الهامة كما قام بمراجعة التقارير المقدمة عنهم بكفاية وامتياز وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بدرجة « جيد » دون ان يبدى اسبابا لما اجراء من تخفيض فى مرتبة الكفاية وقدرته لجهة شئون العاملين بمرتبة « جيد » دون ان تبدى هى الاخرى اسبابا لهذا التقدير وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب .

ومن حيث ان التقرير السنوى للمدعى عن عام ١٩٦٥ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين لكفاية المدعى لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ذكره هذا فى الوقت اثنى يطبق فيه ملف خدمة المدعى بصحة تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى لكفاية المدعى ومن ثم يتعين ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقدير احقية المدعى فى ان تقدير كفايته فى تقرير عام ١٩٦٥ بمرتبة « ممتاز » .

ومن حيث ان المدعى كان اقدم من المطعون فى ترقيتهما عند صدور قرار الترقية المطعون فيه اذ كانت ترجع اقدميته فى الدرجة الثالثة الى ٢٠ من ابريل سنة ١٩٦١ بينما ترجع اقدمية المطعون فى ترقيتهما الى ٣ من يونية سنة ١٩٦٢ و ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ ولما كان المدعى يتساوى معهما فى مرتبة الكفاية على النحو السابق بيانه فانه ما كان يجوز تخطيه فى الترقية الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه واذا ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب وقضى بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة فانه يكون متفقا مع القانون ويكون الطعن غير قائم على سند صحيح مما يتعين القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية المصروفت .

( ملعن ٤٦٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٨ )

#### المبدأ :

تخفيض التقدير بمعرفة رئيس المصلحة بما دونه عليه من انه يرى ان يكون بمرتبة جيد ٨٥ درجة دون ان يبين مواضع هذا الخفض واسبابه من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقا للنموذج الخاص به على اساس الارقام العددية لكل عنصر على حدة ثم تحدد المرتبة على اساس مجموع ما يحصل عليه العايل من درجات منسوبة الى المالة — اعتماد لجنة شئون العايلين التقرير بحالته يترتب عليه بطلانه .

## ملخص الحكم :

ومن حيث انه يبين من الاوراق ان الواقع يخالف ما ذكر فى تقرير الطعن حيث انه ثابت من اصل التقرير السنوى عن تقدير كفاية المطعون ضده فى سنة ١٩٧٠ ان رئيسه المباشر وهو المدير المحلى قدر مرتبة كفايته بـ ممتاز بدرجات مجموعها واحد وتسعون درجة موزعة مفرداتها على عناصر التقدير التى تؤخذ فى الاعتبار وفق النموذج الواجب اتخاذه اساسا لاعداد التقارير السنوية واستخدامه فى اعدادها على ما قضت به المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ الصادر طبقا للمادة ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى نصت على ان تعد هذه التقارير السنوية عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية العامل باحدى المراتب المذكورة بها وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ( م ٩٠ من القانون ) ، وثابت ان هذا التقدير خفض من قبل رئيس المصلحة بما دونه عليه من انه يرى ان يكون جيد ٨٥ ولم يورد مواضع هذا الخفض من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقا للنموذج المذكور على اساس الارقام العددية لكل عنصر ثم تحدد مرتبة العامل على اساس مجموع ما يحصل عليه من درجات منسوية الى المائة وتحدد مراتبه كما ذكر به « ممتاز » اكثر من ٩٠ درجة وجيد من ٧٥ الى ٩٠ درجة « الخ » ولم يذكر مبررات ذلك وهذا منه يخالف ما نصت عليه المادة ٢ من القرار الجمهورى رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ السالف الاشارة اليه من ان يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة فوكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتباره او تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى ثلثة الحكم المنصوص عليه فى المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وهو ان لها ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدها او تعدلها بناء على قرار مسبب . وهذه اللجنة على ما هو ثابت بالتقرير اعتمدت التقرير

بحالته المعدلة على الوجه المخالف للقانون وأوردت لها ما ذكر آنفا من سبب، لتبررها وهو لم يظهر نشاطا في عمله وتقاريره السابقة بدرجة جيد لما كان ذلك هو الواقع فإن التعديل الجارى على التقرير من قبل رئيس المصلحة يكون على خلاف الاوضاع التى رسمها القانون والقرار الجمهورى المنفذ له الذى يوجب على ما سلف أن يذكر الرئيس المباشر اسم كل بند من بنود ونموذج التقرير الدرجات التى قدرها للموظف وكذلك الحال بالنسبة للمدير المحلى أو رئيس المصلحة فى أى تعديل يدخله احدهما أو كلاهما على تقدير سابق اذا المقصود بها رسمه القانون لاعداد التقرير من اوضاع ونظمه اذلك من احكام توفير الضمانات للموظف حتى يكون التقدير بونيا على اساس واضحة . ولهذا يقع التعديل المذكور باطلا ولا ينتج اثره ويبطل تبعا قرار لجنة شؤون الموظفين باعتماده هذا الى انه ليس ثم فى واقع الحال ما يسوغ هذا الخفض اذ فضلا عما شأب التقدير ابتداء مما يبطله لاعتماد المدير المذكور فى اجرائه جملة على سبب مرسل لا دليل عليه من الاوراق ولان كل سنة تستقل بالنسبة الى تقدير درجة كفاية الموظف بالتقرير الذى يوضع من اعمالها خلالها ولا يبرر سبق تقدير المطعون ضده فى السنة السابقة بدرجة جيد بتقدير ٩٠ درجة تقديره عنه السنة التالية بالتقدير ذاته ما دام ان عمله خلالها يؤهله لما فوقه على ان هذا التقدير انما جرى بطريق خفض درجة من مجموع درجات المطعون ضده فيها والتي قدرت من قبل رئيسه المباشر والمدير المحلى — ٩١ درجة ايضا الى ٩٠ درجة فى درجات قدراته دون مبرر ولم تذكر له السباب تحمله ايضا ويبدو من ذلك انعدام ، السبب الصحيح المسوغ له ، اذ لا يعطى خفض الدرجة ان يقصد به تخفيض المرتبة تعسفا فتقدير الدرجات بخمس وعشرين ببدا من ست وعشرين للتوصيل الى هذا الخفض مما يعيبه لفقدان مبرره بدليل عدم ذكر سبب حقيقى اذلك ومتى كان ما تقدم فان ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من الفاء التقدير الموضوع عن المطعون يكون فى محله لمخالفته للقانون فيها اوجبه من اجراءات واوضاع جزاء مخالفتها البطلان فضلا عن عدم وجود ما يبرره سببا فيبطل القرار به من اكثر من وجه .

ومن حيث انه وقد تبين مما سبق صحة ما قضى به الحكم المطعون

فيه في الطلب الاول من طلبى المطعون ضده في دعواه الصادر فيها فان قضاء في طلبه الثانى وهو مترتب على الاول ، فيكون صحيحا لاسبابه اذ بحصول المطعون في تقريرى درجة كفايته عن سنتى ١٩٧٠ و ١٩٧١ على مرتبة ممتاز لا يصح تخطيه بين يليه في اقدمية الدرجة ما دام انه يساويه في الكفاية اذ الاولى بالترقية عنقذ هو الاقدم وهو ما قرره النص وفقا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من انه لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث في الترقية بالاختيار الا اذا كان هو الاكفأ وعند المساوى مما سبق للاقدم .

( طعن ٨٤٤ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/٤/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٤٩ )

#### المبدأ :

**وجوب تسبيب اى تعديل يطرا على تقدير الرئيس المباشر ويعتبر التسبيب فهامة أساسية للوظف .**

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يسرى على واقعة الدعوى تنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لفاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية . ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير طبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ..

وتنص المادة ٣١ من هذا القانون على ان « اللجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمد او تعدلها بناء على قرار مسبب » كما تنص على ان يحزر التقرير

المسنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقدير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

وقد جرى قضاء المحكمة الادارية العليا على انه فى تطبيق النصوص المتقدمة يعد الالتزام بالتسبيب عند تعديل تقدير درجة كفاية العامل ضمانته اساسية لا غنى عنها لسلامة هذا التقدير لما له من آثار بعيدة المدى على حالة العامل وحقوقه الوظيفية المقررة فى القانون . والالتزام بالتسبيب عند التعديل فى مفهوم المادة ٢١ سالف الذكر كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب ايضا على المراحل السابقة عليها وهى المراحل المتعلقة بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة ذلك ان هذه اللجنة لا تستطيع ان تؤدى مهمتها التى خولها الشارع اياها فى مناقشة الرؤساء وتسبيب قرارها عند التعديل الا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة امامها بأسبابها وعلى هذا الوجه وحده يتحقق الضمانة المقررة للعامل . والقول بغير ذلك يحرم العامل ضمانته التسبيب عند التعديل لجرد تعديل مرسى غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فنعمته لجنة شئون العاملين هى الاخرى بقرار غير مسبب بحجة انها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما فى ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٢١ المشار اليها . وللحكمة التى أملت تقرير الضمانة الواردة بها . وبناء على ذلك يتعين على الرؤساء المتعاقبين أن يسيبوا التعديلات التى يدخلونها على تقرير الرئيس المباشر دون الاكتفاء بمجرد التعديل الرسمى فى درجات عناصر التقرير التى يضمها الرئيس المباشر لمخالفة ذلك صريح نص القانون الذى اوجب التسبيب عند اجراء هذا التعديل للاعتبارات السالف بيانها .

ولما كان الواضح من الاضلاع على التقرير المسنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٧ ان الرئيس المباشر قدر كفايته بمرتبة ممتاز ٩٤ درجة وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة

جيد ٨٥ درجة دون أن يبدى اسبابا لما اجراه من تخفيض في مرتبة الكفاية. وقد اعتمدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة بمرتبة جيد دون أن تبين هي الاخرى في التقرير اسبابا لهذا التقدير ومن ثم فقد وقع هذا التخفيض الذي اجراه رئيس المصلحة واعتمدته اللجنة بدون تسبب باطلا لمخالفة نصوص القانون وبالتالي يكون الحكم المطعون فيه وقد خالف هذا النظر قد اخطأ في تطبيق القانون وتاويله حقيقيا بالالغاء .

ولما كان التقرير السنوي عن أعمال المدعى عن عام ١٩٦٧ قد سار في الخطوات التي رسمها القانون عندما وقع من تخفيض في تقدير كفايته لعدم تسبب هذا التخفيض — باطلا ، ومن ثم تعين القضاء بإبطال ما تم من تخفيض في هذا التقرير على خلاف حكم القانون وتقرير احتية المدعى في أن تقدر كفايته في التقرير المشار اليه بمرتبة ممتاز مع ما يترتب على ذلك من آثار .

( طعن ٢٣٢ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧ )



ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقبة على التقرير السنوى رفع  
مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز :

قاعدة رقم ( ٥٠ )

المبدأ :

قيام الجهة الادارية بتقدير كفاية العامل بمرتبة جيد عن عاملين متتالين  
— قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الاخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز  
بدلا من جيد — لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفع  
الى ممتاز — لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الاول  
ورفعه الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن يعهد  
الرئيس المباشر التقدير السنوى كفاية عن العامل ويعرض عن طريق مدير  
الادارة المختص بعد ابداء رايه كتبة على لجنة شئون العاملين وللجنة أن  
تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها  
أو تعدلها بناء على قرار مسبب ، وليس من ريب أن التقرير السنوى المعد  
عن المدعى لسنة ١٩٧٢ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنة  
شئون العاملين اعتماد ذلك التقرير على أساس أن مرتبة كفاية المدعى  
هى ( جيد ) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل  
التقارير السنوية وعدلت كفاية المدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة  
١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا أن هذا التعديل يتعين أن يتحدد  
بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير المعد عن  
المدعى لسنة ١٩٧٢ . كما أنه من المبادئ المسطرة أن تقدير كفاية العاملين  
من الملاحظات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها  
من القضاء الادارى ما دام لم يثبت أن الادارة أساءت استعمال سلطتها أو

خرجت على احكام القانون . ولئن كانت الادارة قد عدلت التقرير السنوى المعدل عن المدعى لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن انه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٧٤ الا انه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تحديد اثر هذا التعديل بحيث تعطل هى تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز لان هذه الولاية قد قدرها القانون للادارة وحدها ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء او تعديل تقدير الادارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون التقرير الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بمرتبة جيد قد استوفى اوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتماد به ، وقد استعملت الادارة فيه سلطاتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها ، ما دام لم يثبت انها اساءت استعمال سلطاتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون الماهلين ان هى عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقرير المعد عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها ان تعطل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز . ولا تملك المحكمة وقد امسكت الادارة عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز ان تقدر هى كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بلتها بمرتبة ممتاز وانها تعدد بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الادارة لم تعطله قياسيا على تعديلهما للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد اخطا فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتماد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . واعتبار المدعى حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز فى تلك السنة الامر الذى يتعين معه الاعتماد بالتقرير السنوى المقدم من المدعى لسنة ١٩٧٣ ، بمرتبة جيد لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لاجمال احكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فى حق المدعى .

رابع عشر : اذا انتهت المحكة الى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف عن سنة معينة اهدرت واستصحب مستوى كفايته المقرر تقديرا سليما عن السنة السابقة :

### قاعدة رقم ( ٥١ )

المبدأ :

فى ضوء المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب مخالفة اجراءات ومراحل وضع التقرير عن العامل عن عام ١٩٧٤ لعدم اعداده خلال شهرى يناير وفبراير من العام التالى وبمعرفة الرئيس المباشر يرتب بطلانه — للمحكة وقد اهدرت تقرير سنة ١٩٧٤ أن تستصحب مستواه عن سنة ١٩٧٣ والذى قدرت فيه كفايته بدرجة ممتاز وترتيب اثره من حيث الترقى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب قد جرت كالاتى « يحرر التقرير السنوى عن العامل بواسطة الرئيس المباشر ثم يعرض على مدير الادارة المختص لبدء ملاحظاته عليه كتابة متضمنة اسباب ومبررات التعديل الذى يجربه ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية التى تراها » .

كما ان المادة ٧٢ منها تنص على وجوب ان تقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية متضمنة درجة كفاية العامل .

ومن حيث ان مقتضى ذلك ان التقارير توضع عن العاملين عن سنة ميلادية تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وقد رسمت لها اللائحة

المشار اليها طريقة اعدادها من حيث كونها تحرر بواسطة الرئيس المباشر ثم تعرض على المدير المختص وله ان يجرى في شأنها ما يشاء شريطة ابداء الاسباب التي يستند اليها صعودا أو هبوطا بالتقرير ثم يكون التقدير اخيرا للجنة شئون العاملين .

ومن حيث انه بمراجعة تقرير الكفاية عن عام ١٩٧٤ نجد انه لم يلتزم بما اوجبه اللائحة المشار اليها من وجوب اعداده في شهرى يناير وفبراير من العام الثالث كما انه لم نوضع بمعرفة الرئيس المباشر الامر الذي يشكك في صحة صدوره في الوقت الذي صدر فيه خاصة وان المدعى كان قد احيل الى المعاش في شهر يولية من العام ذاته مما يوجب الالتفات عنه .

ومن حيث انه وقد عاد الطاعن الى العمل وسحب قرار احالته الى المعاش فانه يصبح صاحب حق في المطالبة بحقوقه الوظيفية ومنها الترقية ان كانت قد صدرت ابلان الفترة من تاريخ الاحالة وحتى العودة قرارات بترقيات تخطته وكان اهلا للترقية بحكم تقديمته وكفايته .

ومن حيث ان المستند من رد الجهة الادارية ان المانع الوحيد لتركة في الترقية الى الفئة الرابعة هو عدم حصوله على درجة ممتاز عام ١٩٧٤ وان ثلاثة أحدث منه في الاقدمية رقوا فان المحكمة وقد اهدرت تقرير عام ١٩٧٤ لعدم الاطمئنان اليه تستصحب مستواه في عام ١٩٧٣ وكان مقسرا فيه باختيار وبقدميته غير المذكورة ليكون اهلا للترقية بمقتضى القرار محل الطعن .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه ذهب الى غير هذا النظر فيكون قد صدر مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء وبالفاء القرار رقم ١١٣ لسنة ١٩٧٥ فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الفئة الرابعة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى ادائه :

قاعدة رقم ( ٥٢ )

المبدأ :

نص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على انه اذا تبين للرئيس ان مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب لفت نظره كتابة مع ذكر المبررات — لا يرقى الى مرتبة الاجراء الجوهري الذى يترتب على اغفاله بطلان تقدير درجة الكفاءة — بيان ذلك احالة العامل الى التحقيق معه لاسباب منها عدم انتاجه يغنى عن لفت نظره الى هبوط مستوى ادائه لعمله .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على انه « فى حالة ما اذا تبين للرئيس ان مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب ان يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل ، وواضح ان الاصل ان يعتمد الرئيس المباشر فى تكوين عقيدته عن كفاية الموظف على كافة الطرق التى يراها موصلة الى ذلك ، وقد خصه القانون بهذه السلطة التقديرية لانه من الخبر قوال المران والالام والاشراف على عمل الموظف الامر الذى يمكنه من وزن كفايته وتقديرها تقديرًا سليماً وان لجنة شئون العاملين قد استندت قرارها بتقدير كفاية مورث المظنون ضدهم من اصول مستخلصة استخلاصاً سائفاً من ملف خدمته وهى اصول منبجة الاثر فى ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال العام الموضوع عنه التقرير وجوزى عنها ، ولا تثريب على اللجنة ان هسى ادخلت ايضا فى اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف الجزاءات السابقة الموقعة عليه ، واذا رأت اللجنة ان ما هو ثابت بملف خدمة مورث المظنون ضدهم ينهض مسبقاً لما انتهت اليه فى تقديرها لكفايته فان قرارها فى هذا الشأن يكون قد جاء وفقاً لما تقضى به احكام القانون .

ومن حيث أنه بالنسبة لما يتعاه ورثة المطعون ضده على القرار المطعون فيه من مخالفته المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي يجرى نصها بالآتي « في حالة ما اذا تبين للرئيس من مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب ان يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل » فانه واضح من هذا النص ان لفت نظر العامل الذي هبط مستوى أدائه لعمله هو من قبيل التوجيه الى واجب يقع أساسا على عاتق العامل نفسه فلا يرقى بهذه المناهة الى مرتبة الاجراء الجوهرى الذى يترتب على اغفاله الحاق البطلان فى تقدير كفاية العامل خاصة وانه ثابت من اوراق الطعن ان الادارة العلية لمكانة التهريب احوالت وورث المطعون ضدهم فى ٢٤ من مايو سنة ١٩٦٤ الى التحقيق لاسباب منها عدم انتاجه الامر الذى لم نعد معه ثمة حاجة نلفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

( طعن ٩٠٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٥٢ )

#### المبدأ :

قياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه — المادتان ٢٨ و ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — المادة ٢٨ مفادها ان على السلطة المختصة ان تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وأن تقوم بقياس اداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم — والمادة ٢٩ المشار اليها اوجبت على جهة الادارة ان تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى أدائهم اقل من المستوى العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس النورى للاداء أولا بأول — عدم اخطار المدعى بأن مستوى أدائه اقل من المستوى العادى قبل وضع تقرير الكفاية — اثر ذلك — مخالفة التقرير للقانون .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نص على ان تضع السلطة المختصة نظاما يكل قياس كفاية الاداء

الواجب تحقيقه ..... ويكون قياس الاداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض ..... وتعلن معايير تقياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم .

وتنص المادة ٢٩ على انه يجب اخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من مستوى الاداء العادى بلوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء لولا بلول .

ومن حيث ان مؤدى النصين المتقدمين ان على السلطة المختصة ان تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وعليها كذلك ان تقوم بقياس اداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية ورغم ان المشرع نص فى المادة ٢٨ على اعلان معايير تقياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم الا انه عدا ووجب على جهة الادارة ان تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من مستوى الاداء العادى بلوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة اقياس الدورى للاداء لولا بلول .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان مستوى اداء المدعى العام موضوع التقرير محل الطعن كان اقل من مستوى الاداء العادى وفقا لقياس الاداء الدورى الذى أجبرته الإدارة الا أنها لم تقم بلخطر المدعى بذلك قبل وضع تقرير الكفاية ، ومن ثم فان تقرير الكفاية يكون مخالفا لحكم القانون . ولا ينال من ذلك ما تضمنه تقرير الطعن من أن المستوى المقرر للاداء كان معلوما سلفا للمدعى ، لان واجب الاخطار فى هذه الحالة مقرر بنص القانون رغم النص على اعلان معايير تقياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم فى شأنهم . ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بإلغاء تقرير كفاية المدعى عن عام ١٩٧٩ لعدم اخطاره بأوجه انتقص فى ادائه طبقا للمادة ٢٩ من القانون قد اصاب وجه الحق فيما قضى به وصدر صحيحا ومتقفا مع احكام القانون ويكون الطعن فيه على غير أساس متعينا رفضه مع الزام الجهة الإدارية المصروقات .

( طعن ١٢٩٧ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٣/٥/١٩٨٤ )

ساسس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى اداء عمله :

قاعدة رقم ( ٥٤ )

المبدأ :

تقدير درجة المواظبة — مسألة تقديرية متروكة للجهة الادارية —  
عدم كفاية دفاقر الحضور والانصراف فى هذا الشأن .

الخصى الحكم :

ان كشوف الحضور والانصراف ليست وحدها الوعاء الذى يكشف  
عن درجة مواظبة الموظف او عدم مواظبته فى عمله فقد يكون الموظف مواظبا  
على التوقيع فى دفاقر الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة تماما ومع  
ذلك فهو كثير الغيب عن عمله كان يوقع فى دفاقر الحضور فى الموعد  
المحدد ثم لا يلبث ان يخادر مكتبة فى اثناء ساعات العمل ولذلك كانت مسألة  
مواظبة الموظف او عدم مواظبته فى عمله مسألة تقديرية متروكة للجهة  
الادارية التى يتبعها الموظف فهى الرئية عليه فى حضوره وانصرافه وفى  
بقائه فى عمله وقيمه عنه بحيث تستطيع الحكم على مدى مواظبته او عدم  
مواظبته عن ذلك فى دفاقر الحضور والانصراف وحدها .

( طعن ٨٧٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/١/١٤ )

قاعدة رقم ( ٥٥ )

المبدأ :

توقع الموظف على دفاقر الحضور والانصراف لا يعنى استحقاقه  
الدرجة القصوى لعنصر الغياب والتأخير — ولا يمنع لجنة شؤون الموظفين  
من الهبوط بتقديرها الى اثنى درجاتها — عدم وجود هذه الدفاقر لا يقوم  
سببا لافاء تقدير اللجنة المذكورة .



### ملخص الحكم :

انه بالنسبة لعنصرى الغياب والتأخير فانه فضلا عن ان الفانوس لم يلزم المصلحة الحكومية باعداد دفاتر لحضور والانصراف فان نص قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ على ان تكون دفاتر الحضور والانصراف من اساس التقدير لا يعنى وجوب اعدادها ، ومن ثمة فلا يجوز اتخاذ عدم وجود هذه الدفاتر سببا لالغاء تقدير لجنة شئون الموظفين لعنصرى الغياب والتأخير كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه — اذ ان وجود هذه الدفاتر وتوقيع الموظف عليها لا يجعله مستحقا للدرجة القصوى لعنصرى الغياب والتأخير ولا يمنع من الهبوط بتقديرها الى أدنى درجاتها اذ قد ينصرف الموظف ويتغيب عن عمله ما بين موعدى الحضور والانصراف .

فاذا كانت مصلحة المساحة قد افادت فى خصوصية هذه المنازعة بعدم وجود دفاتر حضور وانصراف ، هذا فضلا عن ان طليعة عمل المدعى وهو مساعد مفتش مدن تستدعى وجوده خارج المصلحة وبعبارة اخرى لا يستطيع معه بالتالى التوقيع على دفاتر الحضور والانصراف وذلك لاستحالة حضوره الى المصلحة وانصرافه منها ، كما انه لا يعقل ان ترسل اليه الدفاتر لتوقيعها حيث يعمل فى الحقول البعيدة عن المصلحة وان ثبوت تضييعه عن عمله مائتين وسبعين يوما — ولو كان ذلك باجازة مرضية — وعدم مروره على مرعوسيه فى التسعين يوما الباقية من العام الا تسعة وعشرين مرة لما يقطع بصحة التقدير وسلامته .

( طعن ٦٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢ )

### قاعدة رقم (٥٦)

#### المبدأ :

الاجازات — حق للموظف نظمه القانون — كثرتها والحصول عليها فى شتى المناسبات واختلف الاسباب تفيد عدم الاهتمام بالعمل الرسمى وعدم الحرص على تأديته بالدفقة المطلوبة وفى الوقت المناسب .

### ملخص الحكم :

ولئن كانت الاجازات حقا للموظف نظمه القانون الا ان كثرتها وتنوعها وعلى هذا النحو من التعدد والحصول عليها فى شتى المناسبات ولتختلف الاسباب بفيد الانتصاف عن العمل الرسمى وعدم الاهتمام به وعدم الحرص على تادينه بالدقة المطلوبة وفى الوقت المناسب مما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظله .

وترنيبا على ذلك اذا ما قررت الجهة الادارية فى بند المواظبة المقدر له ١٠ درجات وعناصره الفرعية : ( ١ ) مدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات ومنحته ٤ درجات من ٥ . ( ٢ ) احترام الموظف لمواعيد العمل الرسمية ومنحه ٣ درجات من ٥ كان لهذا التقدير مبرره وكان استخلاص الجهة الادارية . لما وصفت به المدعى من ضعف الاشراف على العمل وانه اشراف سطحي لا يستقيم معه حسن سير العمل المصلحي ، استخلاصا منضبطا لعدم حرصه على البقاء طوال الوقت لمباشرة عمله بسبب حضوره متاخرا وانصرافه مبكرا ولكثرة اجازاته .

( طعن ١٦١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١٢/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٥٧ )

#### المبدأ :

قيام الرئيس المباشر والغير المحلى بتقدير كفاية احد العاملين بمرتبة جيد — قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور فى المواعيد الرسمية مما ادى الى تخفيض الدرجات المدونة امام جميع عناصر تقدير الكفاية — بطلان التقرير — اساس ذلك ان مجازاه بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل الرسمية يمكن ان يكون اساسا لتخفيض الدرجة المقررة لعنصر المواظبة على مواعيد الحضور فقط دون ان يمتد ذلك الى بقية العناصر الاخرى التى يعتد بها فى تقدير مرتبة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية او عمله وانتاجه طالما انه لا يوجد بطل خدمته ما ينهض اساسا لتخفيض مستوى ادائه لعمله ومجموع انتاجه

## ملخص الحكم :

ومن حيث أن وقائع الدعوى التى سردها الحكم المطعون فيه . على ما تقدم ايراده أننا ليس فيها ما يصح أن يستخلص منه ما قال به . ناستناده اليها لا يؤدي الى النتيجة التى بنى عليها ما قضى به . ذلك أن تقدير كفاية المدعى وأن استوفى مراحله المقررة فى القانون ، ولانخسه التنفيذ من حيث تحريره من قبل الرئيس المباشر ثم المدير المحلى ومن رئيس المصلحة ثم تقريره من لجنة شئون العاملين التى استمسكت به ايضا عند نظرها تظلم المدعى منه — الا ان السبب الذى اعتمد عليه رئيس المصلحة فى الهبوط بمرتبة كفاية المدعى الى ضعيف بدلا من درجة جيد التى قدرها رئيسه المباشر والمدير الرئيس لها والذي ورد سببه فى التقرير وفى قرارى اللجنة باعتباره مهملًا . وهو ضعيف لكثرة جزاءاته دون بيان لهذه الجراءات وماهيتها . غير منتج فى الدلالة على سلامة هذا التخفيض . فهو يعقوبة الانذار والشان فيها ان يجزى بها عن الهين من المخالفات ، ولا يتعلق منها بعمل المدعى فى السنة التى وضع عنها التقدير الا جزاء واحد ، هو كما قرر المدعى ولم يخلف فيه الادارة عن تأخير عن الحضور فى المواعيد العمل الرسمية ولا ينضم الملف بالنسبة الى السنة السابقة عليها الا آخر ، عن تخطئه فى الدورة التدريبية الخاصة باصابات العمل التى عقدت من ١٩٦٤/١٠/٢١ حتى ١٩٦٤/١١/٥ ، عن الحضور فى ١٩٦٤/١١/٢ وعدم انتظامه فى الحضور يومى ٢ و ١٩٦٤/١١/٥ ، واحسب يوم ١٩٦٤/١١/٢ اجازة علية له ، طبقا لما ورد فى القرار بمجازاته عن ذلك بالانذار وهو لم يؤثر فى تقديره فى السنة السابقة بدرجة جيد . والانذار الوحيد اذن المتعلق بعمله عن سنة التقرير، وهو للسبب المتقدم، مما لا يسوغ الهبوط بتقدير درجة كفايته على هذه السنة فى سائر العناصر التى يعتمد بها فى الخصوص من عمل واتباع ومن مواظبة وصفت شخصية وقررات وجببها مما قدره الرئيس المباشر والمدير المحلى بمرتبة جيد ، بدرجات مجموعها واحد وثلاثون ، درجة موزعة على عناصرها المذكورة وهو تقدير يبدو سليما برعاية سابق تقديراته فى هذه العناصر فى السنوات السابقة

ما لم يطرأ عليها ما يغيرها في باتي العناصر . اذ المخالفة المجزى عنها بالانذار في هذه السنة لا تسوغ القول بنقص قدراته وصفاته الشخصية التي قدر لها رئيسه والمدير المحلي عشرين درجة من ثلاثين . ولا هي امتدت الى عمله وانتاجه اللذين ندر له نبيها خمسة وخمسون درجة من ستين وعلى تنفق في جيلتها مع ما اعتد لها من تقدير نهائي لهذه العناصر في السنوات السابقة مما يؤيده أن ملف خدمته وهو المصدر الاساسي الذي تستقى منه عناصرها لم يتضمن ما يدل على انخفاض مستوى ادائه وعمله ومجموع انتاجه . او نقصان مدى الملمه به أو طروء ما يهبط باستعداداته الذهني ودرجة تيقظه وحسن تصرفه وهو الملف الذي أوجب الشارع في المادة ٢٨ من قانون أن يوضع به كل ما يتعلق بهبوط مستوى العامل خلال السنة بما نصت عليه من انه في حالة ما اذا تبين للرئيس أن مستوى أداء عامل دون المتوسط على أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل وهو حكم يجعل من هذا الاجراء واجبا تلزم به الادارة ومخالفتها له في شأنها — على أقل محمل تطيقه أوجه تفسير النصوص وتوليها . أن يقيم القرينة لصالحه على حسن أداء عمله وهي تبقى ما لم يقم دليل على العكس وهو ما تعتبر الجهة الادارية عاجزة عن تقديمه في واقع هذه الدعوى لما تقدم ايضاحه فلا يبرز الانذار الموقوع عليه في هذه السنة الانتقاص من تقدير درجة كتابته في جملة عناصرها اذ هو لا يمس الا عنصرا محددا منها وهو أقل في الدرجة المقررة له عن سائرهما التي تتكون منها أكثر نسبة الدرجات ، فلا وجه لتعدي النقص اليها . وهذا الانذار وما سبقه ليس فيه ما يصح ان يعتد عليه للقول بنزلة ما يشينه . وما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن وقوع هذه المخالفة في سنة التقرير كاشف عن استمرار انخفاض مستوى أداء العامل . وان حالته لم تتغير في سنة ١٩٦٥ عما كانت عليها في سنة ١٩٦٤ وما قبلها وهي الدعامة الاساسية والوحيدة التي قام عليها الحكم . منقوض بما هو ثابت من ملف خدمته من أن تقدير مستوى ادائه في سابق السنوات لم يكن كذلك بل كان بدرجة جيد فما استخلصه غير صحيح . اذا الاستصحاب هنا معكوس . فيقتضى عكس النتيجة التي انتهى اليها . وبذلك فلن تعقيب رئيس المصلحة ومن بعده

لجنة شئون العاملين اقرارا له لا يظهر له وجه اذ استبان مما سلف ان المدعى لم يكن ضعيفا والمفروض مما يطابق الواقع . ان تقدير الرؤساء المباشرين . وهم بحكم اتصالهم المباشر برؤوسهم اتدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفاياتهم على اساس تقويم اعمالهم خلال الفترة التى وضع عنها التقدير وتعقيب لجنة شئون العاملين على نظيراتهم يجب ان يكون مبنيا على عناصر ثابتة ما هو وارد بملف خدمة الموظف وان يجرى على ذات العناصر التى ورد عليها تقدير الرؤساء وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يتم عليه دليل فى الاوراق ، وكى لا يهدر مبدأ اساسى يقوم عليه وضع التقارير وهو كونها سنوية ومتعلقة بعمل السنة التى يجرى التقدير على اعمالها خلالها . وقرار اللجنة كاي قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وهو فى كل عناصره يخضع لرقابة القضاء الادارى .

ومن حيث انه لما تقدم ودون حاجة الى بحث سائر ما اثاره الطاعن من مسائل ، يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٥ على اساس تخفيضها الى درجة ضعيف بدلا من جيد غير قائم على سبب صحيح يبرره ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ ذهب الى غير ذلك قد اخطأ فى تاويل القانون وتطبيقه، ويتعين لذلك الحكم بالغاء والقضاء على موضوع الدعوى باحقية المدعى لطلباته مع الزام المطعون ضدها المصروفات .  
( طعن ١٢٠٤ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠ )

### سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية :

قاعدة رقم ( ٥٨ )

المبدأ :

لا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس

المباشر .

ملخص الحكم :

لا وجه لما ينمى به الطاعن على التقرير المطمون فيه من أن التقديرات التى أدخلها الرئيس الأعلى على تقديرات الرئيس المباشر والمدير المحلى لم تتناول عنصرى العمل والانتاج أو العلاقات والسلوك فى العمل بل تناولت عنصر الصفات الذاتية وهى صفات لا يدركها عن يقين إلا الرئيس المباشر للموظف أو المدير المحلى بحكم دوام اتصالها به ، لاوجه لذلك إذا ما كان المشرع قد ناط بكل سلطة من تلك السلطات بتقدير هذا العنصر وغيره من عناصر تقدير كفاية الموظف ، فلا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس المباشر أو إزاء السلطات الأخرى الأعلى بتقدير الرئيس المباشر لهذا العنصر لما فى ذلك من إهدار للحكمة التى استلزم من أجلها الشارح مرور التقرير بالمراحل الأربع التى نص عليها القانون ، فضلا عن أن هذا اتعنصر - شأنه فى ذلك شأن العناصر الأخرى فى التقرير تخضع للتغيير من عام الى آخر والا لما كن ثمة حاجة الى تقريره فى كل عام على حدة .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف واثره على كفايته :

قاعدة رقم ( ٥٩ )

المبدأ :

سوء سمعة الموظف — اعتباره سببا للنيل من كفاية الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير — الطريق السوى لإثباته أن تضع الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد أو تحيل الموظف الى المحكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة .

ملخص الحكم :

لو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير فإن الطريق السوى هو أن تضع جهة الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد نزن المحكمة الدليل بالتوسط من عيون الاوراق ، أو أن تتخذ الجهة الادارية سبيلها في إحالة الموظف الى المحكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها إما أن تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون فالمر فيه انحراف باجراءات المحكمة التأديبية ومخالفة للقانون واهدار للضمانات التي وفرها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

( طعن ١٠٥٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٢١ )

### الفصل الثالث

#### حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين

أولا : تقدير كفاية الموظف المريض :

قاعدة رقم ( ٦٠ )

المبدأ :

التقارير السرية التي توضع عن الموظفين — تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في فترة معينة — ثبوت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير خلالها لأمر خارج عن إرادته — من تلك المرض المقعد عن العمل أو القرار الصادر بالوقوف عن العمل — ليس لجهة الإدارة أن تضع تقريرا في هذه الحالة — ليس ثمة من أعمال قد أداها الموظف تصلح أن تكون محلا للتقييم — القرار الصادر بتقدير الكفاية في هذه الحالة — مشوب بمخالفة جسيمة تنزل به إلى منزلة الصدم .

ملخص الحكم :

أن الأصل أن التقارير التي توضع عن الموظفين لتقدير كفاءتهم في خلال مدة معينة إنما تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في خلال هذه الفترة والحكم -لها وعلى كفاية الموظف من خلالها فإذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير خلالها لأمر خارج عن إرادته كمرض اقعده عن العمل أو قرار صدر بوقفه عن العمل طوال هذه المدة فإنه يتمتع على جهة الإدارة أن تضع عنه تقريرا في خلال هذه المدة إذ ليس ثمة أعمال يكون قد

أداها لأن تكون محلا للتقييم .

( طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦ )



### قاعدة رقم ( ٦١ )

#### المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف بسبب مرضه غير جائز — يقتصر الحكم بإلغاء التقدير لأنه بنى على غير سبب قانونى .

#### ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يرتب على مرض الموظف النزول بكتايته والحط منها الى درجة ضعيف ، هذا الانقصاص الذى يؤثر تأثيرا مباشرا فى ترقياته وعلاواته فيؤدى الى حرمانه من اول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم عنها التقرير على ما تقتضى به المادة ٣١ ويرتب فى النهاية فصله من الخدمة اذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف وفقا لنحكم المادة ٣٢ . وبناء عليه فان الخروج على مقتضى هذه الاحكام والهبوط بكتاية الموظف الى درجة ضعيف بسبب مرضه أمر يخالف حكم القانون .

( طعن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٦٨ )

### قاعدة رقم ( ٦٢ )

#### المبدأ :

تقارير الكفاية عن الموظف فى فترة الوقف وغيرها من الفترات التى لا يؤدى الموظف فيها عملا ما يصلح أساسا لوضع التقرير — لا توضع تقارير عن الموظف فى هذه الحالات ويكتفى بإثبات السبب الذى حال دون وضعها — التقارير التى يعتمد بها حينئذ عند النظر فى احقية الموظف فى الترقية او العلاوة الدورية — هى التقارير السابقة على فترة الوقف او الاجازة المرضية .

#### ملخص الفتوى :

رات الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٩ انه فى حالة وقف الموظف عن عمله لا يقدم عنه تقرير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على

غير الوقف من الحالات التي لا يؤدي عنها الموظف عملاً يكون أساساً لوضع التقرير عنه ويستثنى في هذه الحالة باثبات السبب الذي حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف أو غيره من الحالات المماثلة إلا أن مصلحة الأموال المقررة افادت بكتابها رقم ٢-١٢٢٥/٣ المؤرخ ١٩ من أكتوبر سنة ١٩٥٩ أن السيد / ..... الكاتب من الدرجة السابعة الكتابية بالمصلحة تقدم بتظلم يلتمس فيه منحه العلاوة الدورية المستحقة له في أول مايو سنة ١٩٥٩ والتي حرم منها بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف في سنة ١٩٥٨ وأنه كان في إجازة مرضية من ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ إلى ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ .

ولما كان القانون قد جعل درجة كفاية الموظف المسجلة في التقرير السنوي أساساً لترتيب آثار قانونية معينة من بينها استحقاق العلاوة والترقية والحرمان منها فضلاً عن صلاحية الموظف للبقاء في الخدمة . فإن عدم وضع تقرير سنوي عن الموظف في الحالات التي اشارت إليها فتوى الجمعية العمومية يثير التساؤل عن الميعاد الذي يعتد به في مجال ترتيب الآثار القانونية التي ربطها القانون بدرجة الكفاية المسجلة في التقرير السنوي ، وما إذا كان يؤخذ في الاعتبار بدرجة الكفاية المسجلة في التقارير التي وضعت عن سنوات سابقة في ترتيب مزايا يحل ميعاد استحقاقها في سنوات تالية .

ولم تعرض الجمعية في فتاها لهذه المسألة .

ولهذا عرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستثنائي للفتوى والنشر بجلستها المنعقدة في ٥ من يناير سنة ١٩٦١ فاستقر لها أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز

أو جيد أو مرضى أو ضعيف وتكتب هذه التقارير على النموذج وبموجب  
الأوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ  
رأى ديوان الموظفين . واستنادا الى هذا النص صدر قرار وزير المالية  
رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بنموذج التقارير السرية ويتضمن التقرير طبقا لهذا  
النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف من كافة النواحي  
اتصله بأعمال وظيفته .

وتقرير حالة الموظف في مختلف العناصر التي يقوم عليها التقرير السرى  
على النحو المشار اليه إنما يقوم على أساس عمله وسلوكه خلال الفترة  
التي تقدم التقرير عنها ، فإذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان  
موقوفا أو مريضا في إجازة مرضية استطل ماذا استحالة تقدير عمله  
ومواظبته على أداء هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر  
التي يقوم عليها التقرير السنوى : ولا يغنى فى هذا الصدد أعداد التقرير  
على هدى تقاريره السابقة ذلك لأنها تسجل حالة الموظف في فترات أخرى  
وقد يختلف هذا الحال من فترة لأخرى ، ومن أجل هذا أوجب المشرع  
تقديم تقرير عن حالة الموظف في كل عام - وإلى هذا الرأى انتهت الجمعية  
المعموية في فتاواها السابقة .

وأنه وإن استحالة وفقا لما تقدم وضع تقرير سنوى عن حالة الموظف  
الموقوف أو المريض خلال فترة الانقطاع عن العمل ، كما لا يجوز أعداد  
تقرير عنها على هدى التقارير السابقة ، إلا إن ذلك لا يستتبع إهدار كل اثر  
لذلك التقارير السابقة عند النظر في ترقية الموظف أو منحه العلاوات  
الدورية وإنما يعتمد بهذه التقارير عند أعمال أحكام المواد ٣١ ، ٣٢ ، ٤٠ و ٤٢  
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك أن المادة ٣١ من القانون المشار  
اليه والمعلقة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تقضى بأن « يقدم التقرير  
السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة  
فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة مسنونة  
الموظفين لتقدير درجة الكفاءة التي تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه  
تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه . ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف

حرم الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه في الترقية في السنة التي قدم فيها التقرير .

ويستفاد من الفقرة الأخيرة لهذا النص أن المشرع قد رتب على تقديم تقرير درجة ضعيف اثنتين . أولهما يتناول حق الموظف في الترقية حيث قضى بحرمه من الترقية في السنة التي قدم فيها التقرير ومقتضى ذلك ألا يحرم الموظف من الترقية بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف إلا إذا كان هذا التقرير قد قدم في ذات السنة التي حل خلالها دوره في الترقية فإن قدم في غير هذه السنة فلا اثر له على حق الموظف في الترقية . والثاني يتناول حقه في العلاوة الدورية حيث قضى بحرمه من أول علاوة دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير . سواء حل هذا الموعد في ذات السنة التي قدم فيها التقرير أو في السنة التالية وسواء اظل الموظف قائما بعمله منذ تقديم التقرير عنه الى حلول موعد العلاوة الدورية أو تخللت هذه المدة فترة انقطاع عن العمل استطال مداها لمرض أو لوقف عن العمل مما يستحيل معه تقديم تقرير عنه خلال هذه الفترة وذلك لأن هذه العلاوة تستظل رغم ذلك أول علاوة دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير عنه فيتمتع بحرمه منها اعمالا لحكم النص المشار اليه .

اما المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة فانها تنص على ان « الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف يقدم الهيئة التأديبية لفحص حالته فاذا تبين أنه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفته أخرى تقرر نقله اليها بذات الدرجة والرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر ادنى فاذا تبين أنه غير قادر على العمل فصل من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وفي الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته .

ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يعهد بالنظر في أمر محدودى الكفاية من الموظفين الذين يقدم عنهم تقريران متتابعان بدرجة ضعيف الى الهيئة التأديبية وجعل لها الخيار في هذا الصدد بين نقله الى وظيفة أخرى

بذات الدرجة والمرتبة أو مع خفض درجته أو مرتبه وبين نقله الى كادر احدى فاعدا اختارت الامر الاول ونقل الموظف الى وظيفة أخرى ومارس اعمال هذه الوظيفة ولكنه لم يحرز تقدما في عمله وظل تقديره بدرجة ضعيف اعتبر هذا التقدير تاليا مباشرة للتقريرين الاخيرين المشار اليهما ولو كان بعد فترة انقطاع عن العمل بسبب المرض أو الوقف لم يقدم خلالها تقرير لهذا السبب بحيث لا يكون لهذه الفترة اثر على التقريرين السابقين .

وبالنسبة الى تطبيق المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الموظفين الذين لم يوضع عنهم تقرير سنوي بسبب الوقف أو المرض فان هذه المادة تقضى بانه « مع عدم الاخلال بنصوص المادتين ٣٥ و ٤١ اذا قضى الموظف حتى تاريخ نفاذ هذا القانون ١٥ سنة في درجة واحدة أو ٢٤ سنة في درجتين متتاليتين أو ٢٨ سنة في ثلاث درجات متتالية أو ٢١ سنة في أربع درجات متتالية اعتبر مرقى الى الدرجة التالية بصفة شخصية ما لم يكن التقريران الاخيران عنه بدرجة ضعيف » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع يشترط للأفادة من أحكامه الا يكون التقريران الاخيران المتقدمان عن الموظف بدرجة ضعيف بحيث لا يستفيد من مزايا النص من بلغ من الضعف هذا الحد وعلى مقتضى ذلك فان الموظف الذي حصل على تقريرين متتاليتين بمرتبة ضعيف في علمين متواليين ولم يقدم عنه في السنة التالية لانقطاعه عن العمل خلالها بسبب المرض أو الوقف عن العمل لا يفيد من مزايا النص المشار اليه ، ومن ثم لا يستحق الترقية الى الدرجة التالية بصفة شخصية .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى تأييد فتاوها السابقة على الموضوع الصادرة في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٩ وعدم جواز اعداد تقرير عن الموظف عن فترة الوقف عن العمل بسبب مرض أو وقف استتال أمده . وانه يعمين الاعتداد عند النظر في احقية الموظف في الترقية أو العلاوة الدورية أو الحرمان منها بالتقارير السابقة على فترة الوقف أو الاجازة المرضية التي لم يقدم خلالها عن الموظف تقرير لهذا السبب على التفصيل المشار اليه .

## ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول :

### قاعدة رقم ( ٦٢ )

#### المبدأ :

نقل الموظف الى جهة غير التي قضى فيها الجزء الغالب من السنة — لا يحول دون وضع هذه الجهة التقرير السرى السنوى عنه .

#### ملخص الحكم :

لا اعتداد بها ذهب اليه الحكمان المطعون فيهما من أنه لم يكن لمصلحة الضرائب التي نقل اليها المطعون عليه الاول إن تضع التقرير السنوى لأعماله في سنة ١٩٥٢ لأنه لم يكن ضمن موظفيها في هذه السنة حتى تلمس كفايته عن قرب . ويكون التقرير بعيدا عن الهوى والرغبة الملحة في توقيته : لا اعتداد بذلك لأن الاصل أن رؤساء الموظف سواء في الجهة التي تصى فيها الجزء الغالب من السنة أو الجهة المنقول اليها لا يعتمدون في تكوين عقيدتهم عن كفاية الموظف على مجرد المعلومات الشخصية فقط : بل يعتمدون ايضا على ما هو ثابت في الاوراق . وقد ثبت للمصلحة كفاية المطعون عليه الاول في عمله بها منذ نقله اليها من هيئة البريد في ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ . وقامت بترقيته بالاقتدار على أساس هذه الكفاية ، ومن ثم فليس من المستغرب القول بضرورة أن تستند هذه الترقية التي تمت في مصلحة الضرائب في نوفمبر سنة ١٩٥٤ على التقرير السنوى لأعماله في سنة ١٩٥٣ . التي كان في اثباتها موظفا في هيئة البريد .

قاعدة رقم ( ٦٤ )

**المبدأ :**

**الجهة المختصة بوضع التقرير السنوى عن الموظف المنقول هي الجهة المنقول اليها - عدم جواز قياس حالة النقل على حالة التنب أو الاعارة .**

**ملخص الحكم :**

ان المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على انه «يجب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لاحكام المادة ٢٩ ، ومن ذلك يبين ان هذه المادة تعرضت لنحالتى التنب والاعارة ومن ثم لا يجوز قياس حالة النقل على اى من هاتين الحالتين ، وعلى ذلك فان الجهة التى نخص قانونا بوضع التقرير السرى عن اعمال الموظف المنقول هي الجهة الاخرى التى يتبعها الموظف حتى ولو قضى فيها مدة تقل عن ثلاثة اشهر اذ ان رؤسائه فى الجهة المنقول اليها لا يعتمدون فى تكوين عقيدتهم عن كفايته على مجرد المعلومات الشخصية فقط بل يعتمدون ايضا على ما هو ثابت فى أوراق ملف خدمته وهو ما سبق أن قضت به هذه المحكمة بأن رفضت قياس حالة النقل على حالة التنب المنصوص عليها فى المادة ١٥ من ائلاحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ثلاثا : تقدير كفاية الموظف المنتخب او المعار :

قاعدة رقم ( ٦٥ )

المبدأ :

استقلال الجهة المنتخب اليها بتقرير كفاية الموظف المنتخب اذا زادت مدة التنب عن ستة اشهر بالتطبيق للمادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة — تعقيب الجهة المنتخب منها على هذا التقرير — يجعل التقرير مشوبا بعيب مخالفة القانون .

ملخص الحكم :

اذا ثبت ان المدعى كان منتدبا بالحراسة فان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقرير كفاية المدعى الذى يعط به من درجة ممتاز الى درجة جيد جاء مشوبا بعيبين كلاهما فيه مخالفة للقانون . الاول انه ما دام المدعى كان منتدبا للعمل بالحراسة طوال المدة من ١٩٥٦/١١/٥ الى ١٩٥٨/٩/١ اى اكثر من ستة اشهر فان الحراسة تكون هى الجهة التى يتعين ان تستقل بتقدير درجة كفاية المدعى فى تلك الفترة دون محقب على تقديرها من الجهة المندوب منها — وهى ديوان الموظفين — وذلك بالتطبيق لصريح نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة حيث نصت على انه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفه اخرى لمدة لا تزيد على ستة اشهر فى الوزارة او المصلحة ذاتها وفى وراره او مصلحة اخرى ، اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها ، مذكرة بملاحظات عنه فى مدة نخبه ، ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه ، فاذا زادت مدة التنب على ستة اشهر . اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى ، والذي يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقته بملف



خدمته ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن الدة المكلة  
للسنة . ويراعى فى كل ذلك أحكام الفقرة الثانية من المادة ١٣ - واذ كان  
الواضح مما سبق بيانه فى معرض تحصيل الوقائع أن التقرير المشار  
اليه عرض من جديد على الرئيس المباشر فالمدبر المحلى ثم على لجنة شئون  
الموظفين بالديوان فإن ذلك يكون على خلاف ما يقضى به التطبيق السليم -  
والعيب الثانى الذى شلب ذلك التقدير هو أن تقديرات ديوان الموظفين  
التي صدرت تعقيا على تقدير الحراسة لكفاية المدعى والتي هبطت بدرجة  
كفايته من ممتاز الى جيد كان قوامها تحصيص درجات العمل والانتاج من ٦٠  
درجة الى ٥٠ درجة بالرغم من أن عمل المدعى خلال الفترة التي صدر عنها  
هذا التقرير كان كله بالحراسة منبت الصلة بديوان الموظفين فلا علاقة أو  
اشراف للديوان على عمله أو انتاجه خلال تلك المدة جميعا ومن ثمة ان التخيض  
الذى صادف درجة كفاية المدعى يكون قد صدر عاريا عن محله أو سنده  
وبالتالى يكون قد وقع مخالفا للقانون من هذه الناحية ايضا ، خصوصا  
وأن مبدأ سنوية التقرير تحول دون الاعتماد فى تقرير هذا التخيض الى  
التقارير السابقة المقدمة عن أعوام أخرى ، ومع هذا فإن ديوان الموظفين  
ذاته لم ينكر على المدعى أن تقاريره السنوية السابقة على عام ١٩٥٧ كانت  
كلها بدرجة ممتاز . وتأسيسا على ذلك فإن الهبوط بتقدير درجة كفاية المدعى  
من جانب الديوان يكون قد ورد على خلاف الواقع وعلى غير سند من القانون  
مما يوجب عدم التعويل عليه أو الاعتداد به .

( طعن ١٩٢٨ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/٤/١٦ )

### قاعدة رقم ( ٦٦ )

#### المبدأ :

الجهة المختصة بوضع التقارير السنوية عن الموظف المعار هي الجهة  
الاصلية التي يتبعها .

#### الخصم الحكم :

أن النعى على تقرير سنة ١٩٥٤ تأتته وضع بوساطة جهة غير مختصة  
بذلك قانونا غير قائم على أساس سليم من القانون لان الجهة التي كان يعمل  
( م - ٨ - ج ١٢ )

بها الطاعن أصلا هي التي تولت وضع التقرير السرى السنوى عن مسنه ١٩٥٤ وقدترت درجة كفايته باحدى وتسمين درجة بعد ان اشادت الجهة المعار اليها بكفايته ونهوضه بأعماله بصورة ممتازة دون أن تضع تقريرا عنه بالارقام العددية وهو وضع سليم يتفق مع وضع الطاعن باعتبار كونه معارا وليس منتدبا مما استوجب وضع التقرير عنه بواسطة جهته الاصلية على أن توزن كفاية الموظفين بميزان واحد تحقيقا للمساواة فيما بينهم جميعا حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الامر الذى لا يتم الا اذا كان تقدير درجات الكفاية يتم بمقياس واحد منضبط ووفقا لنموذج واحد يسرى عليهم جميعا والا لافضى الامر الى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من ناحية والمصلحة العامة من ناحية أخرى أما الاستناد الى نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية بقانون موظفى الدولة فان احكام هذه المادة لا تطبق بالاوزاع المنصوص عليها فيها الا فى حالة النذب دون حالة الاعارة وعلى ذلك يكون التقرير السنوى عن سنة ١٩٥٤ قد جاء سليما مطابقا للقانون .

( طعن ٦٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠ )

### قاعدة رقم ( ٦٧ )

#### المبدأ :

تحديد الجهة المختصة بتقدير كفاية العامل فى حالة الاعارة او النذب —  
الجهة المختصة اصلا بتقدير الكفاية هي الجهة التى يتبعها العامل ولو كان معارا او منتدبا لجهة أخرى — اختلاف ملول تقرير مستوى الاداء الذى تعده الجهة المنتدب او المعار اليها العامل عن التقرير السنوى الذى تعده الجهة التى يتبعها — التقرير الاول لا يفنى عن التقرير الثانى .

#### ملخص الحكم :

ان الاصل فى تقدير كفاية العامل ان يكون من اختصاص الجهة التى يتبعها باعتبارها صاحبة الولاية فى ترقيته ومنحة علاواته الدورية يستوى فى ذلك ان يكون العامل قائما بالعمل فى الجهة التابع لها أصلا أو معارا أو منتدبا منها لجهة أخرى ذلك ان النذب او الاعارة لا يقطع علاقة العامل

بجهة عمله الاصلية ولا يمنع عنها ولايتها عليه في شئونه الوظيفية في اطار التنظيم الذي يحكم العلاقة بينهما وهذا الوضع يهيء للجهة الاصلية أن توزن كفاية عملها جميعا بميزان واحد تحقيقا للمساواة فيما بينهم حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الامر الذي لا يتم الا اذا كان تقديرها لكفاياتهم يتم بمقياس واحد منضبط يسرى عليهم جميعا ومن ثم فان العدول عن هذا الاصل او المساس به يتطلب نصا تشريعيًا من السلطة المختصة يفصح عنه صراحة وهو ما حدث في ظل احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حين قضت لائحته التنفيذية في مادتها الخامسة عشر على أنه « اذا زادت مدة النذب على ستة اشهر أعد الرئيس المباشر في الوظيفة المندوب الموظف للقيام بعملها التقرير السنوى والنذرى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقته بملف خدمته وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدة المكتملة للسنة وتلكيدا للاصل المتقدم ذكره قضت هذه المحكمة بأن احكام المادة ١٥ سالفة الذكر لا تطبق بالاوزاع المنصوص عليها فيها الا في حالة النذب دون حالة الاعارة .

ومن حيث ان الشارخ قد استحدث بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه حكما جديدا في شأن تقدير كفاية العامل المعار او المقتدب أورده في المادة ٣٠ منه والتي يجرى نصها بالآتى : « يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية او مقتدب من الجهة المعار او المقتدب اليها اذا طاللت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث أنه يستفاد من مقتضى عبارة هذا النص انه قد أوجب على الجهة المعار او المقتدب اليها العامل تقديم تقرير عن مستوى ادائه لجهة عمله الاصلية اذا طاللت مدة الاعارة او النذب عن ثلاثة شهور ولا مناحة في ان التقرير عن مستوى أداء العامل الوارد في هذا النص يختلف عن التقرير السنوى المعنى بحكم المادة ٢٩ من القانون ذاته ولا يفنى عنه ذلك ان وضع التقارير السنوية عن كفاية العامل تختص به وفقا للاصل العام المتقدم ذكره لجنة شئون العاملين بجهته الاصلية للاعتبارات السالف ايضاحها

ومن ثم فانه اذا كانت نية الشارع قد اتجهت الى الخروج عن هذا الاصل العام لنص صراحة على اختصاص الجهة المعار او المنتدب اليها العامل بوضع التقرير السنوى عن كفايته وانما كل الذى عناه الشارع - حسبما يتضح من مفهوم نص المادة ٣٠ المشار اليها هو تكليف الجهة المعار او المنتدب اليها العامل بتقديم تقرير عن مستوى ادائه خلال فترة الاعارة او النذب الى جهة الاصلية لمسترشد بما فى وضع تقريرها السنوى عن كفايته يؤكد ذلك ان نص المادة ٣٠ سالف الفكر يوجب على الجهة المعار او المنتدب اليها العامل ان تقدم تقريراً عن مستوى ادائه اذا طالبت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة شهور بمعنى انه اوجب تقديم هذا التقرير ولو كانت فترة الاعارة او الانتداب تقل عن سنة اى ولو كانت مثلاً اربعة او خمسة او ستة شهور الامر الذى يقطع بان التقرير عن مستوى الاداء المعنى بحكم ذلك النص ليس هو التقرير السنوى بمعناه المستفاد صراحة من وصفه القائم به . هذا وقد جاءت المادة ٢٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهى المتابلة للمادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بفقرة جديدة يجرى نصها بالآتى :

« وبالنسبة للعامل المجند او المستدعى للاحتياط يستهدى فى تقرير كفايته برأى الجهة المختصة بالقوات المسلحة » وهذا النص يؤكد الاصل العام الذى يعقد الاختصاص فى تقرير كفاية العامل لجهته الاصلية ولو كان العامل معاراً او منتدباً ما لم يرد نص صريح بالخروج على هذا الاصل على ما نوهت المحكة ذلك ان العامل المجند او المستدعى للاحتياط رغم قيله بقميل فى غير جهته الاصلية شأنه فى ذلك شأن العامل المنتدب او المعار فان جهته الاصلية هى التى تضع التقرير السنوى عن كفايته مسترشدة فى ذلك برأى الجهة الاخرى التى يعمل بها .

ومن حيث انه تأسيساً على ما تقدم تكون لجنة شئون العاملين بوزارة التكوين باعتبارها الجهة الاصلية للمدعى هى المختصة بوضع التقرير السنوى عن كفايته عن عام ١٩٦٥ وذلك بعد الحصول على تقرير عن مستوى ادائه من الجهة المعار اليها وهى محافظة الاسكندرية طبقاً لحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث ان الاجراء الذى اوجبه المادة ٢٠ المشار اليها وهو اجراء جوهرى — لم يستوف فى شأن تقدير كفاية المدعى عن علم ١٩٦٥ — حسبما هو ثابت من الاوراق من التقرير السنوى المضمن فيه يكون قد صدر مشويا بعيب مخالفة القانون حريا بالالغاء .

( طعن ٦٦١ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٦٨ )

#### المبدأ :

الجهة المختصة باعتماد التقارير السنوية للعاملين بفروع الوزارات بالمحافظات — قانون نظم الإدارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ينظم ثلاث فئات من العاملين : فئة موظفى المجالس المحلية القبية التى ألغيت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة — وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات — وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى الإدارة المحلية — أفراد هذه الفئة الأخيرة يلصقون بالمحافظات على سبيل الإعارة الى أن تنقل درجاتهم الى ميزانية الإدارة المحلية — اعتماد تقارير كفايتهم من لجان شئون العاملين بالمحافظات التى يعملون بها .

#### ملخص الفتوى :

قبل ١٩٦٥/١١/٢٠ كان التابع لوزارة الإسكان ان لجنة شئون العاملين بالتيوان العام هى الجهة المختصة بالنظر فى اعتماد التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين بديوان عام الوزارة والإدارات العامة ومديريات الإسكان والمرافق والمعلمين من الوزارة للعمل بمجالس المدن حتى الدرجة الثالثة وجميع هؤلاء العاملين مدرجة وظائفهم بميزانية هذه الوزارة وتضمهم جميعا اقدمية واحدة وتتم ترقياتهم بمعرفة لجنة شئون العاملين بالوزارة ، واعتبرا من ١٩٦٥/١١/٢٠ صدر القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٠ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الإسكان والمرافق بالمحافظات وتضمن هذا القرار اختصاص اللجان المذكورة بالنظر فى الموضوعات الآتية :

- ١ - النظر في تعيين العاملين لدرجة السابعة ...
- ٢ - النظر في التقارير السنوية واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين وذلك فيما عدا ما يتعلق بمديرى الاسكان ووكلائهم ...

وبتاريخ ١٩٦٨/٢/١٢ صدر القرار الوزارى رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ بتعديل القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٥ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات بجعل اختصاصها فى النظر فى التقارير السنوية للعاملين حنى الدرجة الرابعة واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين - أما تقارير العاملين من الدرجة الثالثة بالمديريات فترسل الى الوزارة بمجرد اعدادها لاعتمادها من لجنة شئون العاملين بالوزارة - وكان الهدف من اصدار هذا القرار الاخير ان ترقى العاملين الى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها - وهى وظائف قيادية لا يتولاها الا الكفاء الذين حسنت الشهادة فى حقهم - يجب ان تكون خاضعة لمعيار واحد وتحت رقابة كفية من جانب لجنة شئون العاملين بالوزارة سيما وان الترقية الى هذه الوظائف تتم بالاختيار للكفاية وهو الامر الذى اوضحته المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد نصت على انه « ... » أما الترقىات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار الكفاية مع التقيد بالادمية فى ذات مرتبه الكفاية .

ومنذ صدور القرار رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ أصبحت جميع التقارير السنوية الخاصة بالمسادة العاملين من الدرجة الثالثة بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات تعتمد من لجنة شئون العاملين بالوزارة . وبناء على ذلك وضع السيد مدير مديرية الاسكان والمرافق بالمفيا تقريراً سنوياً للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة - عبارة تخصصية ( ١ ) - عن عام ١٩٦٨ بتقدير « ممتاز » « ٩٧ درجة » الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة قد خفضت التقدير الى « جيد » مستندة فى ذلك الى معلومات اعضاء اللجنة والى سابقة طلب السيد وزير الدولة السابق ابعاده من محافظة الشرقية للشكوى من تصرفاته \* كذلك وضع للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة - ميكانيكى تخصصية ( ١ ) - بمديرية الاسكان مبنى

سوف تقريراً عن عام ١٩٦٨ بمعرفة وكيل مديرية الاسكان ببنى سويف بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى وصديق عليه المدير العام للمديرية بصفته رئيساً للمصلحة بتقدير « ٧٨ جيد » ثم اتبعت المديرية المذكورة التقرير الاول بتقرير آخر بتقدير « ٩٨ ممتاز » الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة اعتمدت درجة كفاية السيد المهندس المذكور بتقدير « جيد » طبقاً للتقدير الاول للسيد مدير عام الاسكان ولمطومات اللجنة . كما وضع للسيد المهندس / . . . . . من الدرجة الثالثة — ميكانيكى تخصصية (١) — تقريراً عن عام ١٩٦٨ بمعرفة السيد / مدير مديرية الاسكان والمرافق بقنا بصفته رئيساً مباشراً ومديراً محلياً ورئيساً للمصلحة بتقدير « ممتاز » — ٩٤ درجة — الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة خفضت هذا التقدير الى « جيد » وذلك لمطومات اللجنة وسابقة مجازاته باللوم « ايضاً وضع للسيد المهندس . . . . . من الدرجة الثالثة — مدنى تخصصية (١) — والمرحوم . . . . . من الدرجة الثالثة — عمارة تخصصية (١) — تقريران عام ١٩٦٨ وكان الاول قد الحق بعد العدوان بإدارة الاتصالات لشئون المحافظات اما الثانى فقد كان ملحقاً بمديرية الاسكان والمرافق بالوادي الجديد — وقد اعتمدت اللجنة هذين التقريرين بتقدير « جيد » بالنسبة الى الاول وبتقدير « متوسط » بالنسبة الى الثانى حسبما ورد من الجهات التى كانا يعملان بها فى المدة الموضوع عنها التقرير السنوى .

وكان مسند لجنة شئون العاملين بالوزارة فيما أجرته من اعتماد وتخفيض درجات كفاية العاملين المذكورين نص المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وتنص على أن « للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم ولها أن تعتمدها او تعملها بناء على قرار مسبب » .

وبتاريخ ١٩٦٩/٥/٢٤ وافق السيد الدكتور الوزير الاسبق على ترقية السادة المهندسين الذين حصلوا على درجة كفاية بتقدير ممتاز الى الدرجة الثانية اما الذين كانت درجة كفايتهم بتقدير اقل من ممتاز — ومن بينهم السادة المهندسين المذكورين — فلم يرقوا الى تلك الدرجة طبقاً للمادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفه الذكر الامر الذى

دعا هؤلاء الى التظلم الى السيد مفوض الدولة للوزارة من تخليهم في الترقية الى الدرجة الثانية . وقد انتهى رأى السيد مفوض الدولة للوزارة الى قبول نظمات السادة المهندسين المكوّرين وسحب قرار الترقية واستيفاء التقارير السنوية عن المتظلمين قبل النظر في الترقية — بواسطة الجهات التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع عنهم التقرير السنوي عنها . وعند اعادة بحث هذا الموضوع عن طريق ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات افادت بفتاها رقم ٦٢ المؤرخة في ١٩٧١/١/٤ بذات الرأى الذى انتهى اليه السيد مفوض الدولة ..

ومن حيث انه باستقراء قانون الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ الذى تم في ظله تخطى المتظلمين في الترقية الى الدرجة الثانية — يتبين انه ينظم ثلاث فئات من العاملين : « الفئة الاولى » هم موظفو المجالس المحلية القديمة التي ألغيت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة وهؤلاء تنظم شؤونهم الوظيفية احكام الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون نظام الادارة المحلية وتكون للمحافظين بالنسبة لهم الاختصاصات الممنوحة في قوانين موظفي الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات طبقا للمادة ٨٧ من القانون المشار اليه وتنص على ان « تكون للمحافظ الاختصاصات الممنوحة في قوانين موظفي الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات وله ان يفوض فيها بالنسبة الى موظفي مجالس المدن والمجالس القروية بدائرة المحافظة رؤساء هذه المجالس فيما لا يجاوز سلطة رئيس المصلحة » . « والفئة الثانية » هم موظفو مروع الوزارات التي لم تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى مروع الوزارات التي نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات وهؤلاء يختص المحافظ بالنسبة لهم بما هو منصوص عليه في المادة السادسة من القانون سالف الذكر والفئة الثالثة « هم موظفو مروع الوزارات التي نقلت اختصاصاتها الى الادارة المحلية ومنها وزارة الاسكان والمرافق وهؤلاء يلحقون بالمحافظات على سبيل الاعارة الى ان تنقل درجاتهم الى ميزانيات الادارة المحلية طبقا لما تنص عليه المادة الرابعة من قانون نظام الادارة المحلية ويقتضاها « يلحق موظفو مروع الوزارات التي تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية بالمجالس على سبيل الاعارة » كما



يحفظ ، ووظفو مجالس المديرية والمجالس البلدية الحاليون بوضعهم القائم فيما يتعلق بنزعتهم ونقلهم . وذلك كله الى ان يتم نقلهم جميعا الى السلطات المحلية بصفة نهائية » .

ومن حيث ان تقدير درجة كفاية العامل المعار اوضحت في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المحليين بالدولة من اختصاص الجهة المعار اليها العامل تطبيقا لنص المادة ٣٠ ويجرى على انه « يجب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل الجمهورية او منتدب من الجهة المعار او المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة اشهر وفقا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث ان تقارير كفاية السادة المتظلمين لم تراع فيها احكام المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه اذ وضعت بواسطة الرؤساء المباشرين في الجهات التي يعملون بها وكان يجب ان تعتمد هذه التقارير من لجان شئون العاملين بالمحافظات التي يعملون بها وهو الامر الذي يتحقق اذ قلمت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتقدير درجة كفاية المتظلمين وبهذه المثابة يكون عملها غير مستند الى اساس من القانون ويتمين التقرير ببطلانه وبطلان الترقيات التي تمت على اساس من هذه التقارير الباطلة مما يتمين معه سحب قرار الترقية المتضمن تخطي هؤلاء العاملين في الترقية الى الدرجة الثانية واستيفاء التقارير السنوية عن المتظلمين بواسطة الجهات التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع عنهم التقرير السنوي عنها . واذا انتهى رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة الى هذه النتيجة يكون قد جاء متققا وحكم القانون .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتوى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات وذلك بسحب قرار الترقية المتضمن تخطي السادة المذكورين في الترقية الى الدرجة الثانية واستبقاء التقارير السنوية عن المذكورين بواسطة الجهة التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع التقرير السنوي عنها .

**رابعاً : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب :**

**قاعدة رقم ( ٦٩ )**

**المبدأ :**

تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير المصلحة التابع لها — رجوع مصلحته الى هذه الجهة لأخذ رأيها فى هذا الشأن — من قبيل الاستئناس لا الإلزام — أخذ رأى هذه الجهة لا يعنى إلزام المصلحة بوضع النهاية الكبرى للموظف فى كل خانات التقرير .

**ملخص الحكم :**

لا حجة للتول بأن التقرير الذى لم يؤخذ فيه رأى الجهة التى كان يدرب بها المدعى خلال بعثته بالولايات المتحدة ما دام أن أخذ الرأى إنما هو على سبيل الاستئناس وقد انتهى التقرير الى تقدير كفايته بتسعين درجة وهى من درجات الامتياز ولا إلزام على المصلحة عند استئناسها برأى الجهة التى كان يدرب بها أن تقدر له النهاية الكبرى فى كل خانة من الخانات والا انقلب الوضع من الاستشارة الى الإلزام وهو أمر لا يسوغ التمسك به لتقدير البطالان لهذا السبب وحده .

( طعن ٦٤٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠ )

## خامسا : تقرير الموظف الموفد في اجازة دراسية :

قاعدة رقم ( ٧٠ )

### المبدأ :

وجوب الاعتماد بأخر تقرير سرى وضع عن كفاية العامل قبل ايفاده في اجازة دراسية واعمال اثاره في كافة مجالات العمل الوظيفي — لا يجوز الاخذ بتقارير مكتب البعثات في البلد الموفد اليها العامل بدلا عن تقرير الكفاية الذي يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التي يعمل بها — اساس ذلك ان لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجالته الذي يمتد به ولا يجوز اقصام اي من النوعين في غير ما شرع له .

### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم البعثات والاجازات الدراسية والمنح هو قانون بتنظيم احكامها خاصة : بمقايير لتلك التي ينظمها قانون العاملين المتعيينين بالدولة فهو ينظم شئون المبعوثين والموفدين في اجازات دراسية او في منح ويخضعهم لاحكام تنصل بشئون الدراسة الموفدين من اجلها ولا شأن لها بشئونهم الوظيفية ، فاذا كان عضو الاجازة الدراسية يخضع لاشراف مكتب البعثات في البلد الموفد فيها ، ويقدم عن مسير دراسته وتقدمها وسلوك العضو تقرير من المكتب المذكور ، فانه لا يمكن الاخذ بهذا التقرير كجديل عن تقرير الكفاية الذي يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التي يعمل بها لما بينهما من اختلاف في العناصر التي يقوم عليها كل منهما ، وتباين الآثار المترتبة عليهما . فضلا عن ذلك فان التقرير السرى عن العامل هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مالا في الترقية او في منح العلاوة او في خفض الدرجة او المرتب او في النقل الى كادر ادنى او في الفصل من الوظيفة : ولا ريب ان قرارا هذه طبيعته وتلك

خطورته التي من أجلها رسم الشارع مراحل إصداره وحدد إجراءاته وأوصاه . واحاطه بسياج من الضمانات حماية للعامل من الاهسواء والاغراض . لا يسوغ ان يغنى عنه بديل . مهما تفوق العامل وشهد له بالامتياز في تقارير البعثات اثناء الإجازة الدراسية ، اذ لا ينهض ذلك على الامتياز في اداء واجبات الوظيفة الذي يقوم على عديد من العناصر التي حددتها نماذج التقارير السرية عن العاملين على نحو يتفق ومتطلبات المجموعات الوظيفية المختلفة . وطالما ان العامل الموقد في اجازة دراسية لا يؤدي عملا ما طوال مدة إجازته ، وما دام ان المسلم به ان التقارير السرية انما موضع عن العاملين لتقدير كفائهم خلال مدة معينة بحيث تستهدف اساسا تقييم اعمالهم خلال هذه الفترة ، وان لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذي يعتد به بحيث لا يجوز اتحسام اى من النوعين في غير ما شرع له ، فمن ثقلته يمتنع على جهة الادارة وضع تقرير عن العامل خلال مدة الإجازة الدراسية ، اذ ليس ثمة اعمال يكون قد اداها حتى تكون محلا للتقييم .

ومن حيث انه منى كان ذلك ، وازاء ما اطرد عليه افتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من وجوب الاعتداد بالتقارير السرية السابقة على الوقف او المرض الطويل وفى غير ذلك من الحالات التي لا يؤدي عنها العامل عملا ، فلا مناص من القول بوجوب الاعتداد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية الدكتور . . . . . في العمل قبل ايفاده في اجازة دراسية واعمال اثاره في كافة مجالات العمل الوظيفي دون تلك التقارير التي وضعها مكتب البعثات في فترة ايفاده الى فرنسا .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى وجوب الاعتداد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية الدكتور . . . . . قبل ايفاده في اجازة دراسية الى فرنسا .

## سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل :

### قاعدة رقم ( ٧١ )

#### المبدأ :

تقرير سنوى — عدم تقديره فى حالة الوقف عن العمل وفى الحالات المماثلة .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لكفاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » واستنادا الى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٣ من ديسمبر من هذا العام بنموذج التقارير السرية ويقوم التقرير طبقا لهذا النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف فى كافة النواحي المتصلة بأعمال وظيفته بحيث تحدد مدى صلاحيته وأهليته وكفايته فى النهوض بهذه الاعمال وقدرت لهذه العناصر درجات مختلفة مجموعها مائة درجة منها ٦٠ درجة للعمل والانتاج وقسمت هذه الدرجات نصفين نصف للالام بالعمل ومدى الاستفادة من التدريب والنصف الآخر للسرعة والانتاج تم عشر درجات للمواظبة وقسمت نصفين نصف لمدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات والنصف الآخر لمدى احترامه لمواعيد العمل الرسمية ثم عشرون درجة للصفات الشخصية ومنها المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ثم عشر درجات للقدرات ومنها الاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتميز ، وتحدد درجة الكفاية على أساس ما يحصل عليه الموظف من هذه الدرجات فاذا حصل على اقل من ٥٠ درجة فهو

ضعيف واذا حصل على درجات بين ٥٠ ، ٧٥ فهو مرضى و من ٧٦ الى ٩٠ فهو جيد وان حصل على أكثر من ٩٠ درجة فهو ممتاز وقد ورد بالبند الخامس من الملاحظات والتوجيهات الواردة بالنموذج انه في حالة تقدير كفاية الموظف بمرتبة ضعيف أو ممتاز فانه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بـأسانيد تعززه مستندة من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وذلك نظرا لما لهاتين المرتبتين من أثر في مستقبل الموظف هبوطا وصعودا .

وتقدير حالة الموظف في مختلف العناصر التي يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار اليه في القواعد المتقدمة انما يقوم على اساس عمله وسلوكه طيلة الفترة التي تقدم التقرير عنها ويستند هذا التقرير مما اسفرت عنه حالة الموظف في قيامه باعباء وظيفته فاذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موقوفا أو مريضا في اجازة مرضية استطل مدامها امتنع بذلك تقدير عمله ومواظبته في هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التي يقوم عليها التقرير السنوى عن حالته وانهار الاساس الذى يقوم عليه هذا التقرير ويستحيل عندئذ اعداده . ولا يغنى في هذا الصدد اعداد تقرير على هدى تقاريره السابقة ذلك لانها انما تتضمن تقدير حالة الموظف في فترة أخرى وقد يختف حال الموظف من فترة لآخرى وذلك هي الحكمة التي أوجب المشرع من اجلها تقديم تقرير عن حالة الموظف في كل عام .

ويخلص مما تقدم أن اعداد التقرير السنوى عن حالة الموظف يمتنع ويستحيل متى كان موقوفا عن عمله خلال الفترة التي يقدم عنها التقرير ويسرى هذا الحكم في الحالات المماثلة حيث لا يؤدي الموظف عملا يكون اساسا لاعداد التقرير عنه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى انه في حالة وقف الموظف عن عمله لا تقدم عنه تقارير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على غير الوقف من الحالات التي لا يؤدي عنها الموظف عملا يكون اساسا لوضع التقرير عنه ويكتفى في هذه الحالة باثبات السبب الذى حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف او غيره من الحالات المماثلة .

سليما : نضير كفايه الموظف المستدعى بالقوات المسلحة :

قاعدة رقم ( ٧٢ )

المبدأ :

المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تقضى بأنه استكمالاً للمقات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة في هذا الشأن وترسل التقارير الى جهات عملهم المدنية — مقتضى ذلك النص ان الجهة التى يستدعى اليها ضابط الاحتياط تكون هي المختصة بوضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية خلال فترة الاستدعاء بجانب اختصاصها بوضع التقارير العسكرية — التقارير المدنية المشار اليها في هذه المادة هي التقارير السرية التى يمتد بها عند اجراء الجهة المدنية حركة الترقيات للماملين بها .

الخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تنص على أنه استكمالاً للمقات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة في هذا الشأن وترسل التقارير الى دوائرهم المدنية عن طريق ادارة كاتم اسرار حربية ، وهذا النص مريب من أن الجهة التى يستدعى اليها ضابط الاحتياط هي صاحبة السلطة في وضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية بالإضافة الى التقارير المتعلقة بخدمته العسكرية التى اشارت اليها المواد ٢٠ ، ٢٤ ولا حجة فيها ذكره حكم محكمة القضاء الإدارى من أن المشرع اذ وصف التقارير التى تقدم عن ضابط الاحتياط بأنها تقارير مدنية ولم يذكر انها التقارير السرية التى درج على استعمالها في قوانين التوظيف قد دلّ على ان الاختصاص بوضع

التقرير السرى هو للجهة المدنية التابع لها المستدعى — لا حجة فى ذلك زن وصف التقرير بأنه مدنى جاء لتكميل ما يعد عن المستدعى من تقارير عسكرية ولان التقارير المدنية اللازمة طبقا للنظم المقررة لن تكون سوى التقارير السرية التى تفرضها هذه النظم ومثل هذه التقارير يعدها القادة عن المستدعين سواء كانوا بالاسفدعاء وقت موعد اعداد هذه التقارير أو كان احد منهم قد قضى اغلب المسنه بالاستدعاء وهذا الحكم يسنفاد من نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى نصت على انه « اذا كان الموظف مندوبا للعمل بقيام وظيفه اخرى لمدة تزيد عن ستة اشهر فى الوزارة او المصلحة ذاتها او فى وزارة او فى مصلحة اخرى اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للعمل بها مذكرة بملاحظاته عنه فى مدة نديه . ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه فاذا زادت مدة النسيب على ستة اشهر اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى والذي يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لرافقه بملف خدمته . وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى ، وهو ما تنفيذه ايضا المادة ٣٠ منه التى نصت على وجوب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل ممار داخل انبلاد او منتدب من الجهة المعار اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة اشهر وفقا لحكم المادة ٢٩ وهى المادة التى نصت على وضع التقارير فى سنة ميلادية وعلى أساس تقدير كفاية المدعى بالمراتب الواردة به وكتابنها على التقارير وطبقا للاوضاع المشار اليها فيها » وهو ما ينمى اعمال مقتضاه فى شأن المستدعى للخدمة فى القوات المسلحة من ضباط الاحتياط ايضا ، لان الموجب لهذا الحكم بتحقيق فى شأنهم وهو مقرر بجموع احكام القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد ضباط الاحتياط ، فيما تنطق بأوضاعهم خلال مدة الخدمة فيها بالنظر الى علاقتهم بوظيفتهم المدنية . واذ تعتبر مدة العمل فى القوات المسلحة بمقتضى الاستدعاء مدة خدمة فعلية فى جهات عملهم الاصلية ويتقاضون منها كافة مرتباتهم ويستحقون علاواتهم وكذا الترقيات



التي تجرى فيها بل انه تكون لهم الامتضية فيما كان منها بالاختيار ، عند التساوى مع غيرهم من موظفيها ( المادة ٣١ و ٦٧ و ٦٨ ) .

ومن حيث ان الثابت من اوراق الطعن ان المدعى كان يستدعى للعمل بالقوات المسلحة ضمن الضباط الاحتياط من ١٨/١/١٩٥٦ الى ١٨/١/١٩٦٤ حيث عاد الى عمله لوزارة الخزانة مفتشا بالمراقبة المالية بقضا ومن ثم فانه عند تقدير درجة كفايته عن عمله خلال هذه السنة يجب ان يعتد بها قررتة جهة عمله بالقوات المسلحة من اعتباره بدرجة ممتاز في التقرير الذي وضعته عن كفايته في هذه السنة .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون تخطى الطاعن في الترقية بالقرار المطعون فيه غير قائم على سبب يبرره ، لانه قد تحقق في شأنه المناط الذي جرت الترقية على اساسه وهو الحصول في عام ١٩٦٤ في تقدير كفايته عنه على درجة ممتاز مع انتفاء سائر ما يصح ان يتخذ سببا لتخطيه ، على ما يبين من ملف خدمته . ومن ثم يكون القرار المذكور قد خالف القانون ، فيتمتع لذلك الفاؤه بالنسبة اليه وهو ما كان يجب على محكمة القضاء الاداري ان تقضى به ، واذ لم تفعل وقضت برفض دعواه على غير اساس فيكون حكمها غير صحيح ، مما يتعين معه القضاء بالفاؤه وبالفناء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية الادارية مع الزام الجهة المدعى عليها بالمصروفات .

( طعن ١٧ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/٢٠ )

## الفصل الرابع

النظر فى أمر من يحصل على تقريرين أو

أكثر بمرتبة ضعيف

أولا : الإحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب :

قاعدة رقم ( ٧٢ )

المبدأ :

تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف - عرض أمره على الهيئة التى يشكل منها مجلس للتأديب البت فى أمره على النحو المقرر فى المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ - الحكمة من إسناد ذلك الى الهيئة المذكورة دون لجنة شؤون الموظفين .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ( معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ ) صريح فى إسناد الاختصاص الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب فيما يتعلق بفحص حالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف والبت فى أمره ، سواء بالاكتماء بتوجيه تنبيه اليه بتحسين حالته إن آنست فيه المقدرة على ذلك : أو بتقرير نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها ، مع حرمانه من أول علاوة دورية نتيجة لتقديم هذين التقريرين عنه ، أو بفصله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف . وإذا كان الشارع لم يقرر هذا الاختصاص لمجلس التأديب ذاته . بل للهيئة التى يشكل منها هذا المجلس ، فانه لم يسند الى لجنة شؤون الموظفين بالوزارة او المصلحة

التابع لها الموظف ، وفي هذا المعنى الخروج بحالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان أو ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف عن مجرد كونها مسألة عادية مما يتعلق بشئون الموظفين الداخلة في اختصاص تلك اللجنة ، اذ ان الموظف الذي ينطبق عليه حكم المادة ٣٢ لما أن يكون ضعفه المسجل عليه نفس التقارير راجعا الى اهله وتقصيره في اداء واجبات وظيفته ، فيكون عرض امره على الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب - والحالة هذه - امرا طبيعيا ، ولما أن يكون ضعفه راجعا الى عجز في استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة وقد يكون صلاحا لوظيفة أخرى ، او بالنسبة الى الوظائف كافة ، وهذه الحالة - وان لم تكن في الاصل من طبيعة التأديب اذا لم يكن الموظف قد ارتكب ذنب التقصير في عمله ولكن استعداده وتكوينه هو الذي لا يرقى به الى المستوى المطلوب للوظيفة المنوط به القيام بامثلها - الا أنه نظرا الى خطورة الاثر الذي حدهه القانون الذي يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر في واجبه المسجل عليه تقصيره ضعفا في التقارير ، فقد اراد الشارع أن يكفل ضمانا مماثلة لكل من هذا وذلك ، ما دام معرضين لنفس النتيجة .

( طعن ١٧١ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٥٩/٦/٦ )

### قاعدة رقم ( ٧٤ )

#### المبدأ :

حصول الموظف على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف - حالته الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته وتقرير ما تراه وفقا لنص المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - أفراد الحالات الواردة بهذا النص يطاع خاص ليست له طبيعة التأديب ، وان كفلت له ضماناته وتساوت معه في بعض الآثار - عدم جواز الطعن في القرارات الصادرة من الهيئة المشكل منها مجلس التأديب امام مجلس التأديب الاستثنائي .

#### ملخص الحكم :

أن المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الواردة في الفصل الثالث من الباب الاول من هذا القانون وعنوانه

« التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاوانهم ورواتبهم » كانت قبل تعديلها القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ النص على أن الموظف الذى يقدم عنه تقريران شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة لدرجة الكفاية التى يستحقها كل موظف والتأشير بذلك فى ملف خدمته ، وفى سجل الموظفين . ثم استحدث القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ النص على أن الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يحال الى ائتمية التى يشكل عنها مجلس التأديب لفحص حالته : فإذا تبين لها أنه قادر على تحسين حالته وجهت اليه تنبيهها بذلك والا قررت نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الانضطلاع بأعبائها . فإذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف يفصل من الخدمة ويترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن موظف بدرجة ضعيف عدم احقيقه لاول علاوة دورية واصبحت تقضى بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ بن الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته فإذا تبين لها أنه قادر على الانضطلاع بأعباء وظيفته أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه ، أو نقله الى كادر ائتمى فإذا تبين لها أنه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . ويؤخذ من التطور التشريعى لنص المادة ٣٢ أنه الفكر ان حكمها كان فى البداية مقصورا على تقدير درجة كفاية الموظف وبيان ادائه ثم ارتبط بفكرة الكفاية هذه عند اول تعديل علاج حالة ضعفها المتكرر المسجل على الموظف بتقريرين سنويين متتاليين . وانحصر هذا العلاج فى تنبيهه توجيهه الى الموظف الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب والتى يناط بها فحص حالته اذا ما تبين لها أنه قادر على تحسينها أو نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الانضطلاع بأعبائها . أو فى فصله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف واصبح مبنوسا من صلاحيته لآى عمل . وقد ذكر المشرع ان الموظف فى هذه الحالة يحال الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب وذلك كضمانة لقدورها من حيث التخصص على فحص حالته وتوجيهه وتقرير صلاحيته ولم يشأ أن تكون الاحالة الى مجلس التأديب ذاته كهيئة لها ولاية التأديب والعقاب لينفى عن هذا الوضع طابع التأديب انبعت ،

وأية ذلك انه خول الهيئة المذكورة فى حالة وجود تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف اما الاكتفاء بمجرد استحداث الموظف على تحسين حالته واستنهاض همته اذا أنست فيه التهمة على ذلك ، واما تقرير نقله الى وظيفة اخرى يستطيع النهوض بمسئولياتها دون تخفيض فى درجته أو مرتبه أو مى الكادر الذى ينتهى اليه : مع حرمانه بقوة القانون من أول علاوة دورية ، وليس هذا أو ذاك من انجزاءات التأديبية فى شىء . ثم تدرج المشرح بعد ذلك فى التعديل الثانى امعانا فى رعاية صالح الوظيفة العامة فخلول الهيئة المشكل منها مجلس التأديب نقل الموظف المقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف اتى الوظيفة التى يكون قادرا على الاضطلاع بأعبائها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر ادنى ، وكذلك فصله من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة اذا تبين لها انه غير قادر على العمل . وعلى الرغم مما انطوى عليه هذا التعديل من تشديد عن سابقه فان الشارع لم يخرج فيه عن نطاق الفكرة التى بدأها فى التعديل السابق ، وهى المخايرة بين وضع الموظف الضعيف وبين اوضاع التأديب وطبيعته ، تلك المخايرة اتنى حدث بالشارع الى ايراد المادة ٣٢ فى الفصل الثالث من الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تحت عنوان « التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم » ، فى حين ان المواد الخاصة بالتأديب وهى المواد من ٨٤ الى ١٠٦ وردت فى الفصل السابع من هذا القانون تحت عنوان « تأديب الموظفين المعينين على وظائف دائمة » . وتناولت اجراءات التأديب والعقوبات التأديبية وطرق التظلم منها . ذلك ان ضعف الموظف المسجل عليه فى التقارير المتتالية قد لا تكون انعكاسا لاهماله وتقصيره فى اداء واجبات وظيفته ، الامر الذى تتكفل النصوص الخاصة بالتأديب بترتيب الجزاء عليه ، وانما قد يكون راجعا الى عجز فى استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة ، وقد يكون صالحا لوظيفة ادنى بالنسبة الى الوظائف كافة . وهذه الحالة ليست من طبيعة التأديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير فى عمله أو الاهمال فى واجبات وظيفته ، ولكن استعداده وتكوينه وطاقته فى الانتاج وفهمه للمسائل وتصريفه للامور هو الذى لا يرقى به الى المستوى المتطلب من الكفاية والاهلية للوظيفة المنوطة به القياس بأعبائها الا انه نظرا الى

خطورة الأثر الذي حدده القانون والذي يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر في واجبه فقد أراد الشارع أن يكلل له ضمانته بعرض أثره على هيئة قضائية هي الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لمنحه فرصة لفحص حالته أمامها بوصفها هيئة فحص لتقدير صلاحية الموظف - لا هيئة عقاب وتأييب . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٥٧٦ لسنة ١٩٥٢ « كذلك استقبلت بالمادة ٢٢ مادة جديدة تنص بإحالة كل موظف يحصل على تقدير ضعيف في سنتين متتاليتين إلى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب باعتبارها هيئة صلاحية . وهذا ضمان جديد للموظف قصد به إعطاؤه الفرصة لمناقشة درجة كفايته أمام هيئة قضائية وذلك لمجابهة السرية التي فرضت على التقارير » . وتقدير الصلاحية الذي ينتهي إلى مجرد نقل الموظف من عمل إلى آخر دون خفض أو تنزيل في الدرجة أو المرتب أو الكادر هو إجراء مستقل عن التأديب في طبيعته وفي أثره . وهو أيضا كذلك إذا ما انتهى إلى فصله من وظيفته إذا كان غير قادر على العمل لكون هذا حقا أصيلا للإدارة تملكه بغير الطريق التأديبي في حالة عدم صلاحية الموظف للنهوض بأعباء الوظيفة العامة وتبعاتها تحقيقا لحسن سير العمل في المرافق العامة . وإذا كانت الحالات التي تدخل في حكم المادة ٢٢ من قانون نظام موظفي الدولة تنفرد بهذا الطابع الخاص الذي ليست له طبيعة التأديب وإن كفلت لها ضماناته واستوتت معه في بعض الآثار وكان الشارع لم ينص على أن القرار الصادر بالتطبيق لهذه المادة يكون قابلا للطعن فيه ، وكان الحق في الطعن لا ينشأ إلا بنص يقرره ، والفصل في الطعن استثناء لا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه فإن الأحكام الخاصة بالطعن في القرارات الصادرة من المجالس أو المحاكم التأديبية الابتدائية لا تسرى بالنسبة إلى تلك الصادرة بالتطبيق للمادة ٢٢ آنفة الذكر . ومن ثم فإن استئناف موارث الطاعنين للقرار الصادر في ٢٨ من يناير سنة ١٩٥٨ من الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بمحكمة استئناف الابتدائية والقاضي بمزله من وظيفته مع حفظ حقه فيها عساه يكون مستحقا له من معاش ومكافأة ، أمام مجلس التأديب الاستئنافي لموظفي وزارة العدل يكون غير جائز القبول .

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التى حلت محل الهيئة المشكل منها مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ما دام لم يبلغ أو يسحب من جهة الاختصاص .

قاعدة رقم ( ٧٥ )

المبدأ :

ليس للمحكمة التأديبية أن تعقب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا ان يكون قد قام به وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى — أساسى ذلك ان المحكمة التأديبية ليست فى هذا المجال محكمة الغاء .

ملخص الحكم :

ان المحكمة التأديبية فى ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليست محكمة الغاء ومن ثم فهى لا تملك التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى الذى يعرض عليها طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا أن يكون قد لم بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى .

( طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٧ )

قاعدة رقم ( ٧٦ )

المبدأ :

محكمة تأديبية — ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — منوط بفحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ، وانتزال حكم هذه المادة ، بعد اجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملاءمة بين حالته والمركز الذى يوضع فيه — التعقيب على تقدير الكفاية الواردة فى التقريرين السنويين لا يدخل فى ولاية هذه المحكمة ، طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا ، الا اذا قام به وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى .

### ملخص الحكم :

ان المحكمة التأديبية في ولايتها التي خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في مجال أعمال حكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منوطه بما نصت عليه هذه المادة - وهو فحص حالة الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف - فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب او مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى - فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش او المكافأة. وفي الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته - فالمحكمة التأديبية اذن في ولايتها هذه ليست محكمة الغاء ، ومن ثم فهي لا تملك التعقيب على تقدير الكلية في التقرير السنوي الذي يعرض عليها - طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الانهاء المختص او يسحب اداريا بالطريق الصحيح - الا ان يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإداري كما سلف البيان .

ولا حجة في الاعتراض بأن منع المحكمة التأديبية في المجال سالف الذكر من التعقيب على تقدير الكلية في التقارير السنوية التي تعرض عليها من شأنه ان يجعل مهمتها آلية محضة لا حجة في الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التأديبية ذات سلطة مقيدة في حدود انزال حكم القانون على الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . وانما ناط بها في هذه الحدود لفحص حالة الموظف وان تقدر بعد ذلك الفحص ما اذا كان قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى أو انه غير قادر على العمل . كما انها - اذا ما قدرت انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى - تدرك ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الأخرى بذات الدرجة والمرتب أو انه ينقل مع خفض درجته أو مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر أدنى - وكل اولئك واضح الدلالة في نفى وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية في حدود انزال حكم المادة ٢٢ المشار اليه ودون ان تقوم بالتعقيب على تقدير الكلية في التقارير السنوية . فهو عمل لا بد في ادائه من أعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملائمة بين حالة الموظف والمركز الذي يوضع فيه .

( طعن ٢٢٢ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/٢/٢٤ )



ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران  
بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شئون العاملين :

قاعدة رقم ( ٧٧ )

المبدأ :

ولاية المحكمة التأديبية في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة  
ضعيف — زوالها منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين — ثبوت  
الاختصاص في ذلك للجنة شئون العاملين .

ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التي خلعت فيها الهيئة المشكل منها مجلس  
التأديب في مجال أعمال حكم القانون في شأن الموظف الذي يقدم عنه  
تقريران بدرجة ضعيف قد زالت منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين  
بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي جعل الاختصاص في هذا الشأن معقودا  
للجنة شئون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ منه .

( طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣ )

( و طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٧ )

قاعدة رقم ( ٧٨ )

المبدأ :

احالة الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف الى  
الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته — المادة ٣٢ من القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يعذرك من قبيل التأديب وليست له طبيعته —  
انتقال الاختصاص في ذلك الى لجنة شئون العاملين في ظل قانون نظام  
العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي في ظلها  
صدر القرار المطعون فيه في الفقرة الاولى منها على أن ( الموظف الذي يقدم

عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم الى الهيئة المشكل منها مجلس  
التاديب لفحص حالته فاذا تبين لها أنه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة  
أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه  
أو نقله الى كادر أدنى فاذا تبين لها أنه غير قادر على العمل فصلته من  
وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة - وقد سبق لهذه المحكمة  
أن قضت بأن المشرع قد غاير بين وضع الموظف الضعيف وبين اوضاع  
الناديب وطبيعته ؛ ذلك أن ضعف الموظف المسجل عليه في التقارير المتتالية  
قد لا يكون انعكاسا لإهماله وتقصيره في أداء واجبات وظيفته الأمر الذي  
نتكفل النصوص الخاصة بالتاديب بترتيب الجزاء عليه . وإنما قد يكون  
راجعا الى عجز في استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة  
معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أدنى ، وهذه الحالة ليست من طبيعة  
التاديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير في عمله أو الإهمال في  
واجبات وظيفته ولكن استعداده وتكوينه وطاقته في الانتاج وفيه نسبائل  
هو الذي لا يرقى الى المستوى المطلوب من الكفاية والإهلية للوظيفة المنوط  
به القيام بأعبائها ، الا أنه نظرا الى خطورة الأثر الذي حدده القانون والذي  
يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف الذي إهمل  
في واجبه ، فقد أراد الشارع أن يكفل له ضمانته بعرض أمره على الهيئة  
المشكل منها مجلس التاديب لمنحه فرصة لفحص حالته أمامها بوصفها هيئة  
نحس لتقدير صلاحية الموظف لا هيئة عقاب وتاديب ، واذ تقوم الهيئة بهذا  
الفحص تجري الموازنة والترجيح وتتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز  
الذي تقتضى بوضعه فيه - وقد خلفت المحاكم التأديبية الهيئة المشكل منها  
مجلس التاديب في هذا الشأن ، ثم اعتبرا من تاريخ العمل بقانون نظام  
العاملين المدنيين بالقوة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أصبح الاختصاص بأعمال  
حكم القانون في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بتقدير ضعيف للجنة  
شئون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ من القانون المذكور ،

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الأسباب الحقيقية التى افضت الى ضعفه فى اداء اعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ فى شأنه :

#### قاعدة رقم ( ٧٩ )

##### المبدأ :

الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف — المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة المحكمة التأديبية عند نظر حالة الموظف فى مجال أعمال حكم هذه المادة — وجوب فحص حالة الموظف من كل الوجوه والنظر فى الأسباب الحقيقية للضعف المنسوب اليه اذ قد يكون من بينها ما يعد سببا اجنبيا لا يسال الموظف عن نتائجه .

##### ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ سالفه الذكر مبنية بما نصت عليه هذه المادة وهو فحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبه ضعيف لتقف على مدى صلاحيته وتحدد على هذا الأساس المركز الذى يوضع فيه — ومما لا شك فيه ان هذا الفحص يتمين ان يكون دقيقا شاملا لحالة الموظف ولجميع العوامل التى أثرت على مقدرته ونتاجه وكفايته وان يتناسب فى شموله وقفته مع جسامه الآثار التى تترتب على نتيجته والتى قد تصل الى الفصل من الوظيفة — ومتى تم الفحص على هذا الوجه أمكن الوقوف على الأسباب الحقيقية للضعف المنسوب الى الموظف وعلى ما اذا كان من بينها ما يعد سببا اجنبيا حال دون قيامه بواجباته بنفسه وكفاية — وبذلك تستطيع المحكمة أن تصل الى تقدير سليم لحالته توازن على أساسه بين هذه الحالة وبين المركز الذى تقتضى بوضعه فيه مدخلة فى اعتبارها جميع العناصر ذات الأثر فى هذا الشأن ومن بينها ما يكون

قد أصيب به من أمراض حالت دون قيامه بواجباته بالدقة والكفاية المتطلبين  
اذ من بين الأمراض ما يؤثر تأثيرا خطيرا على سلوك الموظف وكفايته  
ويعتبر سببا خارجا عن ارادته بحيث لا يسوغ مساعدته عن نتائجه .

( طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٨٠ )

المبدأ :

اعمال حكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن  
الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف — مناطه ان تكون  
حالة ضعف الكفاية ثابتة به عند انزال هذا الحكم عليه — أساس ذلك —  
وجوب ان تكون حالة الضعف ثابتة من وقت طلب اصدار القرار الى ان  
يصدر فعلا .

ملخص الحكم :

ان مناط اعمال المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ان  
تكون حالة ضعف الكفاية ثابتة بالموظف عند انزال هذا الحكم عليه .  
ذلك ان القرار الذى يصدر وفقا للحكم المذكور ليس جزاء تاديبيا ينمى  
توقيعه على الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير ضعيف ولو زالت  
عنه حالة ضعف الكفاية ( التى هى سبب القرار ) قبل صدوره — بل يتعين  
ان يكون هذا السبب قائما من وقت طلب اصدار القرار الى ان يصدر  
فعلا — فان زال هذا السبب قبل ذلك امتنع اصدار ذلك القرار على المحكمة  
التاديبية او على لجنة شئون العاملين التى آل اليها الاختصاص فى هذا  
الشأن — ذلك ان ما تقوم به المحكمة التاديبية او اللجنة المشار اليها هو فحص  
حالة الموظف لتقدير صلاحيته وهى اذ تقوم بهذا الفحص تجرى الموازنة  
وتتوخى الملائمة بين حالة الموظف عند اصدار قرارها وبين المركز الذى  
تقرر وضعه فيه .

( طعن ١٢٨٢ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/١٢ )

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم ( ٨١ )

المبدأ :

المادة ٢٢ من قانون التوظيف — نصها على احالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لتقرر احدهم ، اما نقله الى وظيفة اخرى او فصله من الخدمة اذا كان غير قادر على العمل — حصول الموظف على تقرير ثالث بدرجة ضعيف ، فى حالة نقله الى وظيفة اخرى ، يوجب فصله — شرط صحة التقرير الثالث ان يوضع عن نشاط الموظف فى الوظيفة الجديدة التى تقرر نقله اليها — التقرير الثالث الذى يعد فى الفترة التى كان امر الموظف خلالها معروضا على الهيئة المشكل منها مجلس التأديب وعن ذات الوظيفة التى كان يشغلها قبلا لا يصح الاعتداد به لترتيب الفصل .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الاخيرة من المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لعرض حالته ، فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتبة او مع خفض درجته أو مرتبته او نقله الى كادر اقل . فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل بفصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . وظاهر من ترتيب فقرات هذه المادة ان المشرع افترض ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف غير صالح لتولى الوظيفة التى يشغلها ، ومن ثم فقد تضمن النص حكما لحالتين لا ثالث لهما الحالة الاولى ، ان يكون الموظف قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفة اخرى

فاجاز نقله اليها وانحالة الثانية أن يكون غير قادر على العمل أصلا فأوجب فصله أما أن تعتبر الهيئة المشكل منها مجلس التأديب الموظف قادرا على العمل في نفس وظيفته فهذا ما استبعدته المشرع تماما . وفي تقصى قصد الشارع من الفقرة الأخيرة من هذه المادة قول ديوان الموظفين في ( ملف الديوان رقم ٢٨١ - ٨/١ م ) « أن اجراءات إحالة الموظف الذي قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب طبقا للمادة ٣٢ من قانون التوظيف يجب اتخاذها فور اعتماد التقرير الثاني عنه بدرجة ضعيف ، وذلك للنظر في أمره وتوجيهه الى تحسين حالته أو نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها ويجب أن تبت الهيئة المذكورة في الأمر قبل حلول ميعاد تقديم التقرير السنوي الجديد عنه . أما اذا تعذر اتخاذ الاجراءات لسبب لا يمكن تنائيه ، وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيفة فهذا لا يترتب عليه فصل الموظف تطبيقا للفقرة الثانية من المادة (٣٢) . وذلك لان الفصل لا يكون بحسب الترتيب في سياق النص الا اذا مثل الموظف امام الهيئة المذكورة ونصنت في أمره على احد الوجهين المشار اليهما في الفقرة الاولى من هذه المادة اذ أنه في هذه الحالة وحدها يكون قد استنفذ معه كل ما اعبره القانون لازما لاصلاح حاله ويكون فصله هو الأمر الذي لم يجد المشروع علاجا غيره ، أما تقديم التقرير الثالث قبل ذلك فلا يجوز أن يترتب عليه هذا الأثر النهائي وهو الفصل .

وفي رأى الديوان أيضا ( ملف ١٧/١/١٤٠ بتاريخ ١٢/٢٦ / ١٩٦٠ ) .

ان الموظف ما دام لم ينتقل الى عمل آخر طبقا لحكم المحكمة التأديبية — الهيئة المشكل منها مجلس التأديب — وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيف وهو في وظيفته التي تقرر نقله منها الى عمل أخف مسئولية ، فلا يعتمد بهذا التقرير الثالث في فصل الموظف طبقا لحكم المادة ٣٢ من قانون التوظيف ، وفي موضع آخر ( ملف الديوان رقم ٢٧/١/٩١ بتاريخ ١٤ من يناير سنة ١٩٦١ ) « أن تقديم تقرير ثالث بدرجة ضعيف عن الموظف لا يؤدي الى فصله ، لان هذا الأثر لا يترتب الا على التقرير السنوي الذي

يقدم عن عمله فى الوظيفة التى قررت المحكمة نقله اليها ولا يغنى التقرير الذى يقدم فى عمله الجديد بعد بضعة شهور فقط من بدئه « وتفرعا على ذلك فى ضوء ما قصد اليه المشرع من الفقرة الأخيرة من المادة ٣٢ من قانون نظام موظفى الدولة ، لا يتأتى الاعتداد بالتقرير السنوى السرى الثالث الموضوع بدرجة ضعيف عن النشاط الوظيفى للمطعون عليه خلال سنة ١٩٥٩ لأن مقتضى الاعتداد به يستلزم اصدار قرار الهيئة المشكل منها مجلس انتايب الصادر فى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٠ بفصل ..... الى وظيفة اخرى . والثابت مما سلف بيانه أن الهيئة المشكل منها مجلس التاديب بجامعة الاسكندرية كانت قد رأت اعطاء المطعون عليه فرصة اخرى لتقويم حالة وشخصيته والارتفاع بقدراته وكفاءته الى مستوى الوظيفة المسمى فيها وهو ما أدى بها الى تقرير نقله الى وظيفة اخرى بالمستشفيات . ففى هذه الوظيفة الجديدة قصد المشرع أن يوضع عن نشاط مثل هذا الموظف وعن عمله فيها التقرير السنوى السرى الذى يعول عليه والذى به يعتمد . وهذا ما عبر عنه المشرع بقوله فى الفقرة الأخيرة للمادة ٣٢ : اذا قدم عنه بعد ذلك مباشرة تقرير آخر . فالوظيفة الجديدة التى تقرر نقل الموظف اليها هى وحدها التى اوضحت شرعا المحل المشروع للتقرير السنوى المنتج لآثاره قانونا فى مجال الفصل ، وجامعة الاسكندرية اذ اعتدت خطأ بالتقرير السنوى الثالث الموضوع عن المطعون عليه بدرجة ضعيف عن عمله فى وظيفته القديمة واتممت على هذا الاعتداد الخاطىء قرار فصل المدعى من خدمته اعتبارا من ١٩٦١/٤/٥ لحصوله على ( ثلاثة تقارير سرية بدرجة ضعيف ) تكون قد غوت عليه حقا مشروعا فى فرصة أخيرة قررتا له بإمر المشرع ، الهيئة المشكل منها مجلس التاديب وذلك فضلا عما يرتبه هذا الاعتداد الخاطىء من البطالان الذى يرجع الى أن محل التقرير السنوى وهو الوظيفة العامة لم يلحقه أى تغيير من حيث الواقع فى الوقت الذى استقر فيه للمطعون عليه مركزا قانونيا وحقا مؤكدا فى النقل الى وظيفة اخرى قصد المشرع أن تكون له بمثابة الفرصة الأخيرة ليرتفع بطاقته الى مستواها فبطلت من قرار الفصل وقد أضحي وشيكا .

قاعدة رقم ( ٨٢ )

المبدأ :

اثر تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف في ثلاثة تقارير متتالية - قرار لجنة شئون الموظفين بفصل المطعون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف - ثبوت أن واحدا من هذه التقارير باطل ومخالف للقانون - بطلان قرار لجنة شئون الموظفين لتخلف احد الاسباب التي قام عليها .

ملخص الحكم :

مضى تحت أن قرار تقدير كفاية المطعون عليه عن احدى السنوات باطل ومخالف للتاتون تلك المخالفة الجسيمة تنزل به الى درجة العدم فان لجنة شئون الموظفين اذا استندت اليه وقررت فصل المطعون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف فان قرارها يكون باطلا لتخلف احد الاسباب التي قام عليها .

( طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق - جلسة ١٢/٢/١٩٦٦ )

قاعدة رقم ( ٨٢ )

المبدأ :

بطلان قرار لجنة شئون الموظفين بفصل موظف قدرت كفايته ثلاث مرات متتالية بدرجة ضعيف بسبب بطلان التقرير الخاص باحدى السنوات - لا يغير منه انه يكفي لهذا الفصل تقديم تقريرين بهذه الدرجة .

ملخص الحكم :

مضى كلز القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين باطلا بسبب بطلان التقرير السنوى الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف عن سنة من السنوات



الثلاث المشار إليها فيه — فإنه لا وجه بعد ذلك للقول بأن لجنة شئون الموظفين كان يمكنها — بفرض إسقاط هذا المبدأ — فصل هذا الموظف لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف في عامي ١٩٥٨ ، ١٩٦٠ — لا وجه لذلك لأن الثابت — حسبما تقدم — أن لجنة شئون الموظفين بنيت قرارها بفصل المطعون عليه على سبب محدد هو حصوله على ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف وقد ثبت عدم صحة هذه التقارير . هذا من جهة ومن جهة أخرى فإنه طبقا لصريح نص المادة ٢٢ من القرار الجمهوري رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ السابق إيراد نصها ، كان يتعين على لجنة شئون الموظفين — قبل أن تصدر قرارها بفصل المطعون عليه لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — أن تبت أولا فيها إذا كان يصلح للقيام بأعباء وظيفته أخرى أم لا يستطيع وإذا كان الثابت أنها لم تفصل في هذه المسألة الأولية التي ترد قيدا على سلطتها في هذا الشأن فإنه لا محل للقول بأن القرار الصادر بفصل المطعون عليه يمكن حمله على هذا السبب .

( طعن ٨٤٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦ )

سادسا : فقد اُحد التقريرين المتقدمين عن الموظف بمرتبة ضعيف لا يحول  
دون توقيع الأثر المترتب على ذلك :

قاعدة رقم ( ٨٤ )

المبدأ :

عرض حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف على المحكمة  
التأديبية وفقا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - فقد  
أحد هذين التقريرين - لا يمنع من أعمال هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان القول بان منع المحكمة التأديبية فى مباشرة ولايتها التى خلفت فيها  
الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٢٢ من  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير  
السنوية التى تعرض عليها من شأنه ان يجعل مهمتها آلية محضة - لا حجة  
فى الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التأديبية ذات سلطة  
مقيدة فى حدود انزال حكم القانون على الموظف الذى يقدم عنه تقريران  
متتاليان بدرجة ضعيف ، وانما ناط بها فى هذه الحدود محص حالة الموظف  
وان تقدر بعد ذلك الفحص ما اذا كان قادرا على الاضطلاع باعباء وظيفته  
أخرى فتقرر نقله اليها أو انه غير قادر على العمل فمتصله من وظيفته ،  
كما انها اذا ما قدرت انه قادر على الاضلاع باعباء وظيفته أخرى فانها تقدر  
ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الأخرى بذات الدرجة والمرتب أو انه ينقل  
مع خفض درجته أو مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر أدنى وذلك كله  
واضح الدلالة فى نى وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية فى حدود انزاله  
حكم المادة ٢٢ دون ان تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير  
السنوية . فهو عمل لا بد من ادائه من أعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة  
والترجيح وتوخى الملامة بين حالة الموظف والمركز الذى يقضى بوضعه  
فيه .

فلذا كان التقرير الخاص بالدكتور المعروضة حالته على الحكمة  
التدبيرية أعمالا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن عام  
١٩٥٨ قد استوفى الاوضاع المرعية في هذا الشأن واعتمدته لجنة شئون  
الموظفين حسب الثابت من محضرها وترتب على هذا التقرير آثاره القانونية  
فحرم المدمى من اول علاوة دورية بناء على حصوله على درجة ضعيف في  
هذا التقرير ، فعلى المدمى عليه أن هو ادعى خلاف هذا الواقع أن يثبت  
العكس وقد أحيط علما به بل وتظلم منه وتقرر رفض تظلمه ولكنه قبل الوضع  
ولم يطعن عليه قضائيا فمن ثم لا يسوغ القول اذا ظهر أن أصل التقرير قد  
فقد بانعدامه اعتمادا على هذا السبب وحده ، ذلك أن فقد أصل التقرير  
لا يحجب الحقيقة ما دامت وقائع الحال بحسبها يستخلص من الاوراق  
الرسمية التي هي حجة بما تضمنته قاطعة في الدلالة على عكس ذلك .

( طمن ١١٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨ )

سابعاً : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقلى  
فلا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف :

#### قاعدة رقم ( ٨٥ )

المبدأ :

الانثار المترتبة على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف  
— المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — الانثار المشار اليها  
وان لم تكن لها طبيعة التأديب الا انها لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف  
الكفاية — عدم ترتيب هذه الانثار اذا كان ضعف كفاية الموظف يرجع الى  
اصابته بمرض عقلى .  
ملخص الحكم :

مضى ثبت ان الطاعن كان خلال عام ١٩٦١ مصاباً بمرض عقلى فانه  
كان يتمتع اعناؤه من معقبات هذا المرض ذى الاثر الخطير على سلوكه  
وكفايته ومن بين هذه المعقبات اعمال احكام المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ فى شأنه تأسيساً على انه قدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة  
ضعيف احدهما تقرير عن عام ١٩٦١ المشار اليه — وهى احكام من شأن  
اعمالها ان تترتب عليها اثار خطيرة قد تصل الى الفصل من الوظيفة وهو  
ما تحقق فعلاً بالنسبة الى الطاعن بعد ان قدم عنه تقرير ثالث بمرتبه ضعيف  
عن عام ١٩٦٢ — ذلك ان هذه الانثار ولئن لم تكن لها طبيعة التأديب الا انها  
لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف الكفاية لا يجوز اعمالها فى حق موظف  
كان عند تقرير كفايته مصاباً باضطراب عقلى — اذ ان هذا المرض يعتبر  
سبباً اجنبياً لا يد للطاعن فيه حال دون قيامه بواجبات وظيفته على الوجه  
المطلوب فلا يسوغ مساءلته عن معقباته وليس فى عدم اعمال احكام المادة  
٢٢ المشار اليها فى شأن الموظف المصاب ببطل هذا المرض ما ينفطوى على  
عدم رعاية للمصالح العام ولحمن سير العمل فى المرافق العامة اذ تكفلت  
احكام القانون بتنظيم مركز الموظف المريض وانتهاء خدمته — عند الاقتضاء  
— بسبب عدم اللياقة الصحية وذلك على الوجه الذى ارتآه المشرع كفيلاً  
بتحقيق المصلحة العامة والمواعة بينها وبين مصلحة الموظف المريض .

## الفصل الخامس

سلطة لجنة شئون العاملين في التعقيب على تقديرات الكفاية

اولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على سبب تدل عليه الأوراق ومستخلصا استخلاصا سائفا منها ، ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الإخذ بتقديراتهم :

قاعدة رقم ( ٨٦ )

المبدأ :

المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف - ليس طليقا من كل قيد بل يجب أن يقوم على سبب يبرره - وجوب تاسيسه على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي يقدم عنها اعمالا لجدا سنوية التقرير .

ملخص الحكم :

انه وان كانت المادة ٢١ من قانون الموظفين تنص على ان يقدم التقرير السنوي عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقرير درجة الكفاية التي تراها الا انه لا جدال في أن القرار الصادر من اللجنة المذكورة بتقدير درجة كفاية الموظف وان لم يتقيد برأى رؤساء الموظف الا انه شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتمتع أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي

يقدم عنها ، وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون الموظفين ليس ملطيقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل الموظف عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد اصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يتم عليه دليل من الاوراق وكىلا ينتهك مبدأ اصليل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

( طعن ٣٩٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٨٧ )

#### المبدأ :

نص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة لجنة شئون الموظفين فى التقدير — هى سلطة فى مطلقة : يتعين ان تستند الى عناصر ثابتة ومستخلصة من ملف خدمة الموظف ومتعلقة بعمله خلال السنة ، وان تزن كفايته بهوازن العناصر التى تتألف منها عند التقيب على تقديرات الرؤساء .

#### ملخص الحكم :

اذا كان صدر المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نسه وفق التعديل الاخير بان يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استبداده من اى مصدر شاعت الا انه لا جدال فى ان تقدير اللجنة المذكورة وان لم يقتيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا انه يتعين ان يبنى على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمته ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، ولا بأس ان يلم بنتائج ما عسى ان يكون قد اسند اليه من مآخذ ما دامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلاً دقيقاً من احكام او قرارات قضائية ، واذا وجب على هؤلاء الرؤساء ان يقيموا تقديراتهم على حقيقة كفايته

مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صنفات من انتاج ومواظبة وطبـاع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم ، فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وأن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها .

( طعن ١٥٢٤ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/٦/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٨٨ )

#### المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء وإن كان تقديرها إلا أنه ليس تحكميا - يجب على اللجنة عند التعقيب أن تبنى تقديرها على عناصر جديدة وثابتة - رقابة القضاء على قيام هذه العناصر .

#### ملخص الحكم :

حيث انه ولئن كان صدر المادة ٢١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة قد جرى نصه وفق التعديل الاخير بان يقدم التقدير السرى السنوى من رئيس الموظف المباشر ثم يعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها لما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استمداده من أى مصدر شاعت ، الا انه لا جدال ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظف المباشرين وإن كان تقديرها الا أنه ليس تحكميا اذ المفروض فى هؤلاء الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصالهم بمؤسسيهم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفاءتهم ، فاذا لوجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقدير وعلى حقيقة كفايته بعناصرها المفرقة على عدة صنفات من انتاج ومواظبة وطبـاع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم ، فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عليها عند التعقيب أن

تقيس عمل الموظف وكفاءته بهذه المعايير ذاتها وإن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها ، وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يرق عليه دليل من الأوراق وكىلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

ومن حيث أنه لو صح أن يكون سوء السمعة سببا للتفيل من كفاية الموظف فى مدار السنة التى يوضع فيها التقرير ، فإن الطريق السوى هو أن تضع جهة الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت عليه فى هذا الصدد لتزن المحكمة الدليل بالقياس من واقع عيون الأوراق ، أو أن تتخذ الجهة الإدارية سبيلها فى إحالة الموظف الى المحكمة التأديبية لإثبات الوقائع التى قلم عليها اتهام هذه السمعة كى يحاسب عليها لو صح ثبوتها ، أما أن تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون ، فإمر فيه انحراف بإجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانون وإهدار للضمانات التى وفرها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

ومن حيث أنه باستظهار حالة المدعى من واقع الأوراق وملف خدمته ، يبين أنه لم يوقع عليه طوال مدة خدمته ويلتزم الجهة الإدارية ذاتها سوى إنذار بسبب التأخير وذلك بالأمر رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥١ ، وفيما عدا هذا الإنذار فقد جاءت صحيفته خالية مما يشوبها لهذا كانت تقاريره فى تقاريره السنوية عن السنوات ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ ، ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ ، ١٩٥٦ ، ١٩٥٧ كانت على التوالى جيد ، ٨٩ درجة ، ٩٦ درجة ، ١٠٠ درجة ، جيد ٨٩ درجة ، جيد ٨٤ درجة وإن هذا الموظف قد تدرج فى حياته الوظيفية من الدرجة الثامنة حتى وصل الى الدرجة الخامسة ، أما بالنسبة لتقارير المباحث والمخابرات التى تدعى الوزارة أنها استندت اليها فى خفض تقدير كفاءته عن سنة ١٩٥٨ فقد طلبت الى جهة الإدارة تقديمها منذ تحضير الدعوى إلا أن مندوب هذه الجهة أبدى أنه يتعذر على الوزارة تقديم تلك التقارير .



ومن حيث أنه بتطبيق الأوضاع القانونية بالنسبة للتقارير حسبها  
المعت المحكمة فى ضوء ما استظهرته من حالة المدعى يبين أنه لم يوقع  
عليه جزاء خلال السنة التى قدم عنها التقرير ، وإن تقدير رئيسه المباشر  
له كان بمرتبة ممتاز ٩٢ درجة مع تركيته والشهادة له بأنه يؤدى عمله  
على أكمل وجه ، وقد وافق على ذلك المدير المحلى ، ثم جاء رئيس المصلحة  
بقدره بمرتبة جيد ٨٤ درجة ، ويلاحظ أن مراقب تعيين شمسال القاهرة  
قد أثير على نظم المدعى الرفوع الى الوزارة عن تقريره السنوى بأن  
المدعى عمل معه منذ ١٩٥٨/٩/٦ وخبره فأنس فيه الموظف الذى يتميز  
بقدر من الكفلية والامانة ولم يحدث منه خلال هذه الفترة ما يستوجب  
مسايقته واشترت المنطقة ايضا على هذا النظم بانها تعزز رأى المرافعة فيها  
يختص بعمله ومسلكه خلال المدة التى قدم عنها التقرير ، ومتى كان الأمر  
كذلك وكانت الجهة الادارية قد حجبت عن هذه المحكمة تقارير المباحث  
والمخابرات فاعجزتها عن تسليط رقابتها عليها ووزنها بميزان القانون .  
وكانت العناصر التى قام عليها تقرير لجنة شئون الموظفين قد تساقطت  
وتهاوت بعد أن انتفى الدليل عليها ، فان التقدير المطعون فيه يصبح غير  
محول على عناصر واقعية تنتجها ماينا وقانونا ، ومن ثم فان تخفيض  
لجنة شئون الموظفين لتقدير المدعى عن عام سنة ١٩٥٨ لا يجد له سنداً  
من عمله الوظيفى أو من مسلكه خلال السنة المذكورة .

( طعن ١٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٨٩ )

#### المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليقا  
من كل قيد — يتعين أن يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا  
مستقفا من وقائع تنتجها — قرار اللجنة قرار ادارى يجب أن يقوم على  
سببه المبرر له قانونا .

### ملخص الحكم :

ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليقا من كل قيد ، بل يتمن أن يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من وقائع تنتجها ، ذلك لان القرار الصادر من اللجنة ، شأنه شأن أى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، والا كان فاقدا لركن السبب ومخالفا للقانون .

( طعن ٦١٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٤ )

### قاعدة رقم ( ٩٠ )

#### المبدأ :

وهو ان يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقرير الكفاية مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية — الالتزام بالتنسيب يمثل ضمانة اساسية للعامل — مثال — تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز بمعرفة من الرئيس المباشر وموافقة كل من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة على ذلك — تخفيض لجنة شئون العاملين لمرتبة كفاية العامل الى جيد وذلك بانقاص درجات كل من عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات وعناصر الصفات الشخصية والاخلاق — ينبغى ان يكون ذلك مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من وقائع تنتجها — المنصران سائفا الذكر من عناصر التقدير يتضمنان المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى والاستعداد ذهنى وحسن التصرف واليقظ وادراك المسؤولية — التغير فى هذه الصفات لا بد ان يكون امرا محسوسا من اكلة مادية تدل عليه ولا يجدى فى التذليل على تغيرها مثل هذا التغير المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرسلا — بطلان قرار اللجنة بتخفيض مرتبة كفاية المدعى من ممتاز الى جيد .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان التقرير بتقديم كفاية المدعى محل النزاع هو. عن عام ١٩٦٩ لذلك غلته تسرى فى شأنه احكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ولما كانت المادة ٢٩ من هذا النظام تنص على أنه :

« يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لفاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يساير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للوضااع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

كما تنص المادة ٣١ من هذا النظام على انه :  
« للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب » .  
وتنص المادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على انه :

« يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » . والمستفاد من المواد المتقدم ذكرها هو وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية . وهذا الالتزام بالتسبب عند تعديل التقدير يمثل ضمانة أساسية للعامل لما يترتب على تقدير الكفاية من اثر حتمى على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء فى الخدمة .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٩ ان رئيسه المباشر قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » (٩٨ درجة) ودون بخانة الملاحظات بالتقرير ان المدعى « يستحق الترقية عن جدارة لكفايته الممتازة مع انتاج ضخم يتميز بالاداء الدقيق المتقن وقدرة فائقة على الانجاز وبذل جهد كبير فى تطوير عمله وكذلك يذل كل طاقته فى العمل فى كل الوقت مع امتياز خاص بادراك عال لمسئولية الخدمة العامة وتفان

فى اداء واجبات عمله « وأن المدير المحلى وافق على هذا التقدير بسبابه كما وافق عليه رئيس المصلحة ومنحه كل منهما مرتبة « ممتاز » أيضا ولكن لجنة شئون العاملين قامت بتخفيض مرتبة كفايته من «ممتاز» أيضا الى «جيد» وذلك بانتقاله من ١٨ الى ٨١ درجة ووزعت الدرجات المخفضة على عنصرين متتاليين هما عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات بان انقصته من ١٩ درجة الى ١٤ درجة وعنصر الصفات الشخصية والاخلاق بان انقصته من ٢٩ درجة الى ٢٠ درجة .

ومن حيث انه وان كان تقدير كفاية العامل فى اى عنصر من عناصر التقدير هو من الامور التى تتركض فيها الادارة الا ان ذلك ليس طليقا من كل قيد بل مشروط بان يكون مستندا الى عناصر ثابتة مسنخلة استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها ذلك ان القرار الصادر من لجنة شئون العاملين فى هذا الصدد شأنه شأن اى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا والا كان ناقدا السبب .

ومن حيث ان العنصرين سالفى الذكر من عناصر التقدير يتضمنان المعاملة والتعاون والسلوك الشخص والاستعداد الذهنى وحسن التصرف والنيقظ وادراك المسؤولية وهى جميعا — من الصفات المتعلقة بشخصية العامل التصاقا بجمل التغير فيها لمر لا بد ان يكون محسوسا من اذلة مادية تدل عليه تتصل بسلوك العامل وتصرفاته الشخصية فى عمله او خارج عمله ولا يجدى فى التدليل على تغيره مثل هذا التغير المحسوس السدى قامت به اللجنة قولا مرسلا ذلك أن الثابت من تقارير كفاية المدعى لاربع سنوات سابقة وهى ذات الادارة التى يعمل بها أنه حصل على مرتبة ممتاز خلال كل سنة من هذه السنوات وحصل فى العنصرين المتقدم ذكرهما على تقديرات نهائية او تشارف النهائية وحصل من رئيسه المباشر فى التقدير محل النزاع فى هذين العنصرين على ٤٨ درجة من ٥٠ درجة وتضمنت خاتمة الملاحظات — على ما سبق بيانه — الإشارة بما يتناول هذين العنصرين لديه وقد اعتمد هذا التقدير بأسبابه من كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة : وعلى ذلك فان التخفيض الذى أجرته اللجنة وقد تناول

بنودا داخله ضمن هذين العنصرين وبصورة جعلت تقديرات مختلف العناصر الواردة بالتقرير متناقضة . ذلك ان للعناصر ذات الطابع الشخصي اثرها على عنصر الانتاج والعمل وهما العنصران اللذان سلمت جهة الادارة له غيهاما بلقى الدرجات ، ومن ثم يكون التخفيض الذى ادخلته على العنصرين الشخصيين لا يستند الى سبب صحيح يبرره بل ان ما تنطق به تقارير المدعى السابقة وما نالهم تقديرات لهذين العنصرين فيه ما يناهض هذا التخفيض الذى اجرته اللجنة . وعلى ذلك يكون قرارها فى هذا الشأن غير قائم على سبب ويفقد باطلا حقيقيا بالالغاء فيها تضمنه من تخفيض كفاية المدعى عن عام ١٩٦٩ من مرتبة ممتاز الى مرتبة جيد .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد اخذ بغير هذا النظر فانه يكون قد اخطأ فى تاويل القانون وتطبيقه نيتمين الدأوه والقضاء بالغاء قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية المدعى على نحو ما تقدم بيانه .  
( طعن ٩٦٠ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٨/٥/٦ )

### قاعدة رقم ( ٩١ )

المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب ان يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا - يجب ان يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سليما من ملف الخدمة وتتعلق بعمل العامل خلال السنة التى وضع عنها التقرير - تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بجازاته اثناء السنة التى وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت فى فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير - كذلك فان مجرد احالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ما لم يستند ذلك الى اسباب لاحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن ينمى على الحكم انه جاء متهاثرا ومخالفا للقانون .  
اذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن سنة

١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة الى سببين اولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعداد بهذا الجزء الا فى سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا فى عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكفى هذا الانهيار لالغاء القرار وان قام ركن السبب فيه على أمر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لانه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو انه علم بعدم صحة احد الامور التى اتخذها سببا لقراره ومن الافتئات على الواقع قول الحكم ان اللجنة اسندت قرارها الى الاسباب التى اقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة فى انها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير ان تعرف اسباب هذه الاحالة أو مبرراتها للسرية التى تحيط بهذه القرارات ولأن اللجنة لم تشر الى شىء من هذه الاسباب فى اجمال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية ، اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام او حالة الموظف الصحية ، مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بمقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية ، هذا وقد زال هذا السبب بصور قرار رئيس الجمهورية باعادة الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذته اللجنة ذريعة لخفض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساد ، وتجب ازالة اثره وأهمها ذلك الخفض ، اذا صح أن اللجنة استندت الى اسباب احالة الطاعن الى الاستيداع - فانه كان يتعين على الحكم أن يعرض دفاع الطاعن الذى فقد تلك الاسباب ، ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصح به الفساد والقول بأن الطاعن لم ينفذ النقل الى بورسعيد فور صدور قراره أمر أن صح كان يستوجب معاقبته تاديبيا واعتباره منقطعا عن العمل - ولم يحدث شىء من ذلك مما ينفى صحة هذا القول وان الطاعن بادر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية التى منحها لمدة شهر اذ أصابه مرض عصبى من صدمة نقله المفاجيء الذى قصد به عقابه بدليل انه بعد الغاء احالته الى الاستيداع أعيد الى مدينة طنطا ذاتها ، ولم يكن توتيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكاوى قدمها الطاعن ضد رئيسه واتما بسبب شهادة أدلى بها وأورد بها وثائق لم تستطع النيابة

الإدارية إثباتها . فالقول بأن الطاعن درج على تقديم شكاوى غير صحيح  
اذ لم يقدم شكوى أبداً ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة ، ويرد الطاعن ،  
ما جاء عن سمعته فى أسلوب الاحالة بأنه أعيد الى وظيفته فى السنة ذاتها  
والمدينة ذاتها ورقى الى وظيفة فنية فى الجهة ذاتها فضلاً على عضويته  
لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند إحالته الى الاستيداع وظيفته  
كتابية لا تجعل له شأنًا فى أعمال التكوين ، وقد تحركت لإبقاء انطاعن فى  
عمله بطناً ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين  
وجمعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفائته وسحب  
قرار الاستيداع وأصبحت الاسباب التى أقيم عليها لا وجود لها فى  
الذاتون .

ومن حيث ان الثابت فى الأوراق أن الطاعن قدرته كفايته فى التقرير  
السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج  
و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصى و ٨  
درجات للقدرات المتطلبة بالاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيفظ وزكاه  
المدير المحلى بأنه موظف كفء نشيط متعاون ملم المساهمات كاملاً بعمله وأهل  
لتحمل المسئولية وتقلد وظيفة أعلى ، وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٢ قدره  
الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج  
و ١٢ للصفات الشخصية و ٧ للقدرات ، وأيد كل من المدير المحلى ورئيس  
المصلحة مرتبة مرضى ، ولكن اللجنة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة  
بأن انقصت مادة العمل والانتاج ٢٠ درجة والصفات الشخصية ٢ درجات  
والقدرات درجتين ، وأيدت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة ايام من مرتبه فى  
القضية ٩٨٩ نيابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ وإحالته على الاستيداع لمدة  
سنة اعتباراً من ١٩٦٤/٢/١٢ وأذ يبين من الأوراق ان جزاء الخصم تقرر  
عما نسب الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل  
سنة ١٩٦١ وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك  
الطاعن وشبهات تمس سمعته ونزاهته واذ كان ما نسب الى الطاعن من  
خطأ مسلكن فى شكواه ليس من شأنه ان يؤثر فيها حقيقته فى الواقع من  
انجاز لعمله وانتاجه شهد به رؤساؤه ، فلا يجوز ان ينقص هذا

الخطأ ما ثبت من كفاية الطاعن في عمله ، كما لا يؤثر في مستوى هذا العمل ما استندت اليه احوالة الطاعن الى الاستيذاء من مآخذ على سلوكه وذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط الصلاحية للتوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان يبقى على الوظيفة ولو غزر انتاجه . ولا يشفع له شيء في العودة اليها ما لم يكن متحليا بالسمعة الطيبة ، واذ اعيد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢١٠ لسنة ١٩٦٦ ، وبعد اشهر من احواله الى الاستيذاء بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٦٦ فان هذه الاعادة ترد اوجه الطعن في سمعة الطاعن التي صدرت عنها الاحالة الى الاستيذاء . ولا تدع مجالا للاستناد الى ما نحض من اسباب قرار تلك الاحالة وفي غير ما يرتبط بها من جهد بذله الطاعن في عمله وانتاجه ، ويكون ما انتقصته لجنة شئون الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتمين الحكم بالغائه ، واذ قضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح القانون ويحق الفاؤه والغاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف مع ما يترتب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .  
( طعن ٤٨٧ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٣/١/١٩٨٠ )

### قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقرير كفاية العامل يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا - لا يتلقى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التي قدم التقرير عنها - مؤدى ذلك ان تغدير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد اصلها في الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة - مثال - اذا ثبت من الاوراق وخاصة ملف خدمة المدعى انها خالية مما يمكن ان يصلح سندا لما ذكرته اللجنة من اسباب مرسلة تبرر الهبوط بكفاية المدعى ، فقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .



### ملخص الحكم :

انه ولئن كان المشرع قد خول مدير المصلحة أن يعدل فى تقدير الرئيس المباشر او المحلى وفقا للمادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة ، الا انه اوجب ان يكون هذا التعديل مسببا . كما انه اذ حول لجنة شئون العاملين بمقتضى المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سلطة مناقشة الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين واعتماد هذه التقارير او تعديلها بقرار مسبب ، الا ان قضاء هذه المحكمة جرى تطبيقا لاحكام المادة المذكورة على ان قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل وان لم يتقيد برأى رؤساء العامل الا انه يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، ولا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التى يقدم التقرير عنها ، وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتى تجد اصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة ، وذلك كله حتى لا يؤخذ العامل بما لم يقم عليه دليل من الاوراق .

ومن حيث ان رئيس المصلحة قد خفض تقدير المدعى من غير ان يذكر اسبابا لذلك ، كما وان لجنة شئون العاملين قد بررت الهبوط بربنية كفاية المدعى من متوسط الى ضعيف بما ذكرته من ان انتاجه موجه لغير الصالح العام ، وانه سىء المعاملة وسلوكه يتصف بعدم التعاون وعدم الحرص على الصالح العام وان تصرفه بعيد عن الصالح العام وهى اسباب - رغم خطورة ما انطوت عليه - وردت مرسلة ، واذا ثبت من الاطلاع على الاوراق ، وخاصة ملف خفمة المدعى ، انها خالية مما يمكن ان يصلح سندا للمذكرته لجنة شئون العاملين من مبررات الهبوط بكفاية المدعى الى مرتبة ضعيف فمن ثم يكون ما ساقته اللجنة من اسباب غير مستندة الى عناصر مستخلصة من وثائق ثابتة محددة تنتجها ، وبالتالي يفقد قرازها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم فان قرار لجنة شئون العاملين بتخفيض كفاية المدعى الى مرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٦ يكون قد بنى على غير سبب صحيح حريا بالالفاء : واذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فانه يكون قد اصاب الحق فى تضاؤه ، ومن ثم فان الطعن لا يقوم على اساس سليم من القانون ويتعين لذلك القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

( طعن ٦٦٧ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٨/٤/١٩٧٦ )

### قاعدة رقم ( ٩٢ )

المبدأ :

قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ الصادر اعمالا لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — نص هذا القرار على انه اذا كان تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف فانه يتعين ان يؤيد هذا التقرير باسناد تعززه مستمدة من اعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير — الفاية المتوخاة من هذا النص هى توفير الضمان الكافى للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التى تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف — مقتضى ذلك انه اذا كان التقرير قد جاء خلوا من الاسناد التى تعزز تقدير كفاية الموظفين بدرجة ضعيف وانما اقتصر على بيان الارقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية فان هذا القصور فى التسبب من شأنه ان يوصم بالبطلان قرار لجنة شئون العاملين باعتماد التقرير لاغفاله اجراء جوهريا يكفل للموظف ضمانه اساسية .

ملخص الحكم :

ان البند خامسا من النموذج الخاص الذى صدر به قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ اعمالا لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جاء فيه انه « لما كان التقدير بدرجتى ضعيف وممتاز له اثر ضخّم على مستقبل الموظف هبوطا وصودا فانه يتعين ان يؤيد هذا التقرير باسناد تعززه مستمدة بطبيعة

الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وفي حالة التقدير بدرجة الامتياز يجب على القائم بالتقدير أن يبين نواحي الامتياز للترشيح للترقية الى الوظائف الاعلى ، ، وغنى عن البيان أن الغاية المتوخاة من هذا النص هي توفير الضمان الكافى للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التى تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف ، فليس من شك فى أن تقدير الكفاية بتلك الدرجة من شأنه المساس بمستقبل حياته الوظيفية وقد ينتهى بحرمانه من الوظيفة ، ولهذا فقد كان لزاما ان يكفل للموظف من الضمانات ما يرد عنه احتمالات التقدير الخاطيء الذى لا يقوم على اسباب صحيحة مستمدة من سلوك الموظف وأعماله خلال السنة التى وضع عنها التقرير ، وبهذه المثابة فان الاجراء الذى قضى باتباعه القرار السالف الذكر هو بغير منازع اجراء جوهري يترتب على اغفاله بطلان التقدير بحسب مقصود الشارع ، وعلى مقتضى ما تقدم ولما كان الثابت ان التقرير المطعون فيه الذى وضع ابتدأ بمعرفة مراقب عام البرامج الموجهة تم عرض على مدير الاداء تم اعتمده لجنة شئون الموظفين ، هذا التقرير جاء خلوا من الاسانيد التى تعزز تقدير درجة كفاية المطعون ضده بدرجة ضعيف ، وانما اقتصر على بيان الارقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية والتى من مجموعها استخرج التقرير العام لدرجة كفاية المطعون ضده وهذا القصور نرى التسبب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شئون الموظفين باعتماد تقدير كفاية المطعون ضده وذلك لاغفاله اجراء جوهريا كما سلف البيان يكفل للموظف ضمانة أساسية ومن ثم يترتب على اغفاله بطلان التقدير ، وبالإضافة الى ما تقدم فانه مما يشكك فى صحة التقديرات لمختلف عناصر التقرير المطعون فيه - وهو عن عام ١٩٥٩ - ان جهة الإدارة اصدرت قرار فى ١٩٥٩/١/٣ بانهاء فترة اختبار المدعى بعد حوالى ثلاثة عشر شهرا من تاريخ تعيينه ثم اصدرت قرارا فى ١٩٥٩/١١/١٦ أى قرب نهاية السنة التى وضع عنها التقرير لترقية المطعون ضده الى الدرجة الخامسة ، وهذه دلائل لا يمكن أن تشير الى أن درجة كفايته كانت ضعيفة خلال تلك السنة ، وانما يستفاد منها ان تقدير كفايته على هذا النحو لم يرقم على أساس من البحث الدقيق ولم يستند الى أصول ثابتة مستمدة من ملف الخدمة أو من

الاعمال التى قام بها طوال السنة التى وضع عنها التقرير او من سلوكه الشخصى خلال تلك السنة وذلك تطبيقا لبدأ سنوية التقرير ، لا سيما اذا ما روى أن الجزاء الذى وقع عليه بالخضم ثلاثة ايام من راتب نسهر اكتوبر سنة ١٩٥٨ كان عن واقعة حدثت خلال سنة ١٩٥٨ وأن الواقعات الاخرى المنسوبة اليه جاءت مجهلة ولا سند لها من الاوراق التى احتواها ملف خدمته .

وحيث انه متى كان ذلك فان القرار الصادر بتقدير درجة كفاية المطعمون ضده عن سنة ١٩٥٩ — بدرجة ضعيف يكون غير قائم على سبب صحيح فى القاتنون او الواقع ومن ثم يصبح متعينا الغاؤه وبهذه المثابة يكون الحكم المطعمون فيه قد اصاب وجه الحق اذ قضى بذلك ويكون الطعن على هذا الحكم متعينا رفضه .

( طعن ٩٢٣ لسنة ١٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٧٥ )

### قاعدة رقم (٩٤)

#### المبدأ :

سلطة لجنة شئون العاملين فى تقدير كفاية العاملين — وجوب أن يقوم تقديرها على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من اصول ثابتة بملف الخدمة او من معلومات الرؤساء — خلو ملف خدمة المائل مما يشوب سلوكه — حصوله على مكافأة تشجيعية وغيرها من الدلائل التى تثير الشك فى مدى الدقة فى وضع التقدير — بطلان التقدير .

#### ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة سبق ان قضت بان القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف هو قرار تترخص فيه اللجنة بسلطتها التقديرية وان القاتنون لم يعين للجنة طريقا محددا لتلزم به فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على جميع الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما يتفق مع الحق

والواقع ونرى هذا الخصوص سبق لهذه المحكمة أيضا أن قضت بأنه لا جدال في أن القرار الصادر من اللجنة بتقدير درجة الكفاية - شأنه في ذلك شأن أى قرار إدارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قاتونا فيتعين إذن أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا سواء من ملف خدمة الموظف أو من معلومات رؤسائه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل أو من العناصر الأخرى المتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يتم عنها التقرير والذي يخلص من ذلك أن قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية ليس طليقا من القيود وأنه إذا استند ذلك القرار إلى رأى الرؤساء المباشرين للموظف من هذا الرأى يفترض فيه أن يجيء نتيجة تحصيل دقيق لأعمال الموظف وسلوكه وهو ما يتعين معه على هؤلاء الرؤساء أن يقيّموا تقديراتهم على كفايته مقرونة بعناصرها الموزعة على عدة صفات من انتاج وبوظيفة واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسئولية وهذه التقديرات يجب أن تستخلص من أصول ثابتة سائفة وعلى لجنة شئون الموظفين بدورها أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وإن تزنها بموازين الأصول المستقاة منها تقديرات الرؤساء وحيث أنه في خصوص المنازعة الماثلة فإن ملف خدمة الطاعن قد خلا مما يشوب سلوكه خلال الفترة التى وضع عنها تقدير الكفاية فلم نوقع عليه جزاءات ولم تقدم ضده شكاوى ولم يكن استعماله لحقه في الإجراءات مثبرا للانتباه بالنسبة إلى أية فترة أخرى فلذا أضيف إلى ذلك أن الجامعة المظعون ضدها لم تحض ما جاء على لسان الطاعن من أنه حصل على مكانة تشجيعية في السنة التى وضع عنها التقرير وإن مسجل الكلية - وهو الرئيس المباشر للطاعن - قد أيد طلب الطاعن الذى قدمه إلى عميد كلية الهندسة في ١٩٦٤/٦/٣ ملتمسا إرساله إلى الجامعة لتعديل التقرير المظعون فيه وذلك بأن أشر المسجل على ذيل هذا الطلب بموافقته على تعديل التقرير من درجة ضعيف إلى درجة مرضى فإن هذه الدلائل مجتمعة من شأنها أن تضى ظلالا من الشك على مدى الدقة التى روعيت عند وضع المسجل للتقرير المظعون فيه كما أنها ترعزع اليقين في أن الملاحظة التى أبداهما عميد الكلية في خاتمة الملاحظات قد استخلصت استخلاصا دقيقا من الواقع

الملموس وذلك بشأن ما جاء بها عن تهرب الطاعن من مسئولياته وتضاعفه عن أداء ما يكلف به من أعمال ، وبهذه المثابة فإن الهبوط بكفاية الطاعن الى درجة ضعيف لا يكون قد حصل تحصيلاً سليماً من عناصر تؤدى اليه وبالتالي فإن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتاريخ ١٩٦٤/١/٢٨ يكون قد جاء غير مستند الى سبب صحيح من الواقع والقانون حقيقة بالالفاء واذا اخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فإنه يكون قد جانب الصواب ويتمين — والحالة هذه — القضاء بالغاء القرار المطعون فيه مع الزام الجهة الادارية المصروفت .

( طعن ٧٤٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢ )

### قاعدة رقم (٩٥)

#### المبدأ :

**تقدير كفاية الموظف — ليس ثمة ما يلزم لجنة شئون الموظفين بتسبيب قراراتها بتقدير كفاية الموظفين او اعادة التقدير بندا بندا .**

#### ملخص الحكم :

ليس لازماً على لجنة شئون الموظفين ان تبين تقديرها لكفاية الموظف تفصيلاً بحسب كل مادة من مواد التقدير وبحسب كل عنصر من عناصره الفرعية الواردة في النموذج المعد لذلك ، ذلك انه يبين جلياً من النموذج الذي تحرر عليه تلك التقارير انه لم يعد لتكوين تقدير اللجنة بالشكل التفصيلي الذي رسمه لتكوين تقدير الرؤساء المباشرين — كما انه في ذات الوقت ليس هناك في قانون الموظفين ما يوجب على لجنة شئون الموظفين تسبيب قراراتها او اعادة التقدير بندا بندا .

( طعن ١٠٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢ )

## قاعدة رقم (٩٦)

### المبدأ :

نص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وإن كان يوصى بإطلاق يد لجنة شئون العاملين في تقدير مرتبة الكفاية إلا أن القرار الصادر من اللجنة يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا — خلو ملف خدمة العامل من نسبة أي تقصير إليه في تأديته لعمله أو مجازاته بأي عقوبة تأديبية بل ووجود مستندات تشهد بتفوقه مما يترتب عليه عدم جواز الهبوط بكفايته إلى مرتبة جيد — أثر ذلك — أن تخطي العامل لسبب حصوله على تقرير كفاية بمرتبة جيد غير قائم على أساس سليم — عدم الاعتداد بتقدير الكفاية والغاء قرار التخطي .

### ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يخص بالتقرير السنوي عن تقدير كفاية المطعم ضده بمرتبة جيد المطعمون فيه ، فإنه لما كانت المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أن « يمدد الرئيس المباشر التقرير السنوي ككتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الإدارة المختص بعد ابداء رأيه كتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعطلها بناء على قرار مسيب » وواضح مما نص عليه من إجراءات اعداد التقارير السنوية عن العاملين أن المشرع حرص على وضع ضمانات معينة تبعد التقارير عن التأثر بالاهواء الشخصية والاغراض الخاصة لما لهذه التقارير من أثر بالغ في حياة العاملين الوظيفية .

ومن حيث أنه من الاطلاع على التقرير السري عن كتابة المطعم ضده عن الفترة من أول يولية سنة ١٩٧٢ الى آخر يونية سنة ١٩٧٣ يبين أن الموقع في خاتمت الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ورئيس لجنة شئون العاملين شخص واحد هو السيد / . . . . . وكيل منطقة مصر الجديدة .

ولما كان نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يوحى بإطلاق يد لجنة شئون العاملين فى تقدير مرتبة الكفاية وجواز استقدامهم أى مصدر شاعت . الا أنه لا جدال فى أن القرار الصادر من اللجنة شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المتر له قانونا فيتعين أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا سواء من ملف خدمة العايل أو غيره من المصادر المختلفة عن العايل بما يمكنها من تقدير حقيقة كفايته بعناصرها المختلفة .

ومن حيث أن ملف خدمة المطعون ضده قد خلا من نسبة أى تقصير اليه فى ادائه لعمله أو مجازاته بأى عقوبة تأديبية ، بل على العكس من ذلك فقد رشحته الوزارة لمنحة رعاية الشباب لحضور برنامج كليفالاند الدولى لقادة الشباب لعام ١٩٦٤ . وقد ذكر المطعون ضده فى عريضة دعواه وفى تظلمه المقدم الى مفوض الدولة لوزارة التربية والتعليم أنه حصل على درجة الدكتوراه فى علم النفس سنة ١٩٧١ من كليات الآداب ، واشرف على عدة نشرات وكان يلقى محاضرات نفسية فى المدارس واختير مقيما للتربية الاجتماعية بمحافظة القاهرة وعضوا بلجنة التخطيط لمكافحة الجريمة بالمحافظة وعضوا باللجنة الاستشارية لدور المعلمين والمطلبات وعضوا بلجنة انحراف الطلاب بالوزارة وكرم يوم المعلم بمنحة إدارة مصر الجديدة شهادة تقدير للتفوق فى عمله ، واستشهد المطعون ضده على كل ذلك بالمستندات التى انطوت عليها الحافظة المودعة تحت رقم (٧) من ملف الدعوى أمام محكمة القضاء الادارى ولما كانت الوزارة لم تنكر على المدعى ما ذكره فى هذا الصدد وكان الثابت بملف خصته أن تقاريره السرية عن الاعوام من ١٩٦٤ الى ١٩٧١ كلها بمرتبة ممتاز ، فلا يستساغ عقلا ومنطقا بعند ذلك أن تهبط كفاية المطعون ضده فجأة الى مرتبة جيد ، خاصة وأنه لم يقدم دليل سواء من ملف خدمته أو من غيره من المستندات على هبوط مستوى المطعون ضده فى عمله بل على العكس من ذلك فإن الشواهد تدل على ما يخالف ما انتهى اليه تقرير الكفاية المطعون فيه ، وبالتالي يكون القرار الصادر بتقدير مرتبة كفاية المطعون ضده بجيد المطعون فيه ، وقد صدر غير مستند الى أساس سليم سواء من حيث الواقع أو القانون ، وهو الامر الذى دعا مفوض الدولة للتظلمات الى الانتهاء الى الغاء هذا التقرير فى



٢٢ من يوليه سنة ١٩٧٥ ووافقه على ذلك وكيل الوزارة للشئون المالية والإدارية في ٢٣ من يولية سنة ١٩٧٥ ثم رأى وكيل أول الوزارة بناء على مذكرة أعدت في ١١ من يناير سنة ١٩٧٦ الى الموافقة على رفض النظم .

ومن حيث ان السبب الوحيد الذي تذرعت به الوزارة الطاعنة لتخطي المطعون ضده في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جيبها هي حصوله على تقرير كتابة مرتبة جيد في التقرير السالف الذكر وهو ما يخالف القواعد الخاصة بالترقية السالف بيأتها ، ولما كُن قد ثبت أن ذلك التقرير قد صدر على غير مقتضى من القانون فبذلك يتهار سبب تخطي المطعون ضده .

ومن حيث ان مقتضى جميع ما تقدم ان الطعن غير قائم على اساس سليم ويكون الحكم المطعون فيه قد صادف صحيح حكم القانون فيما قضى به من عدم الاعتداد بتقدير كفاية المطعون ضده عن الفترة من ١٩٦٢/٧/١ الى ١٩٧٣/٦/٣٠ بتقدير جيد ، وبإلغاء القرار الصادر عنه الامر بالتنفيذ رقم ٩٠٥ في ١٩٧٤/٢/٢ فيما تضمنه من تخطي المطعون ضده في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جنبها مع ما يترتب على ذلك من اثار .  
( طعن رقم ٧٩٣ لسنة ٢٣ ق - جلسة ١٩٨١/٦/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٩٧ )

#### المبدأ :

انعقاد لجنة شئون الموظفين لتقدير كفاية الموظفين ، وإثباتها في محضرها انها قدرت كفاءتهم على اساس التقارير الودعة بملفات خدمتهم وما ورد بها عن اعمالهم - تقديرها لكفاية المدعى بدرجة ضعيف وتخطيئه في الترقية على هذا الاساس - ثبوت ان تقاريره السرية السابقة تشيد بكفائته وسلوكه وأن ملفه زاهر بالثناء على عمله - اعتبار قرار اللجنة غير مستند من اصول صحيحة - فقدان قرار التخطي في الترقية لسببه .

#### ملخص الحكم :

مضى ثبت ان لجنة شئون الموظفين ، عند اجتماعها لتقدير كفاية الموظفين على هدى المقاييس التي وضعتها لهذا الغرض ، نصت في محضرها

على أن هذا التقدير قد تم بناء على التقارير المودعة بملف كل موظف ، وما ورد من أعماله ، أى أن ذلك التقدير قد تم مستندا إلى تلك الأصول ، وكان قد استبان للحكمة أن اللجنة لم تتبع الإجراءات التى رسمها القانون ، كما لم تتبع القواعد التى رسمها فى محضرها سالف الذكر ، فقدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف فى حين أن تقاريره السرية تشيد بكفايته وحسن سلوكه وصلاحيته ، وأن ملفه زاهر بطلبات التثناء على عمله . وكل هذا يدل على أن تقدير اللجنة للمدعى بدرجة ضعيف غير مستند من أصول صحيحة ، الأصول الثابتة بملف الخدمة . فإن قرار تخطى المدعى فى الترقية يكون قد وقع غير قائم على سببه الذى يبرره ، ويكون بالتالى خالفا للقانون .

( طعن ٥٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٤/١٢ )

### قاعدة رقم ( ٩٨ )

#### المبدأ :

الأسباب التى ساققتها لجنة شئون الموظفين تبريرا لهبوطها بمرتبة المدعى الى درجة ضعيف — اقتصرها على عنصرى الصفات الشخصية والقدرات دون أن تمس باقى عناصر الكفاية — ليس للجنة شئون الموظفين فى هذه الحالة أن تسبق من درجات التقدير أكثر مما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات — تجاوز اللجنة لهذا المدى فى الهبوط بدرجات التقدير — يقع مجافيا للحق مشويا بعيب مخالفة للقانون .

#### ملخص الحكم :

أن ما ابعته لجنة شئون الموظفين من أسباب — تبريرا لهبوطها بمرتبه المدعى الى درجة ضعيف عن سنة ١٩٥٨ انما ينحصر فى نفس الصفات الشخصية والقدرات وقد قدرت لها ثلاثون درجة حدا للتسويق الكامل فيها ، حصل المدعى منها على اثنتى عشرة درجة فى عنصر الصفات

الشخصية وعلى ثمانى درجات على القدرات ولما كانت اسباب الانحدار بالتقدير العام حسبما اوردتها اللجنة المشار اليها لا تمس باقي عناصر الكفاية. فان تعرض اللجنة لهذه العناصر التى لم يتعد اليها نقدها فيه الدلالة الاكيدة على ان تقديرها لكفاية المدعى لم يكن مستخلصا استخلاصا سائفا من عناصر تنتجه وتؤدى اليه لانه لو ساع للجنة شئون الموظفين على اسوأ الفروض ان تحو محوا كاملا ما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات ، لما استقام لها ان تستبعد من درجات التقدير اكثر من العشرين درجة التى حصل عليها المدعى ومن ثم ما كان ينبغى لها ان تهبط بمجوعه البالغ ستا وسبعين درجة الى اقل من ست وخمسين درجة وهو تقدير لكفايته لا يخلع عليه وصف الموظف « الضعيف » فاذا كانت لجنة شئون الموظفين على رغم هذا قد نزلت بتقديره العام الى اقل من خمس وأربعين درجة فان تصرفها يكون مجافيا للحق غير مبنى على الواقع المستفاد من مختلف تقديراته وغنى عن البيان ان المادة ١٣٦ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على ان الموظف الذى يحصل على ٤٥ درجة فاقل يعتبر ضعيفا فاذا ما استبعد من تقدير اللجنة مقابل العناصر التى فكرتها ما منحه المدعى من درجات من عنصرى الصفات الشخصية والقدرات فقد يستساغ الهبوط بتقديره العام الى ست وخمسين درجة بدلا من ست وسبعين التى حصل عليها وعلى ذلك يكون المدعى على اسوأ تقدير فى مرتبة مرض وهى غير المرتبة التى حصل عليها فعلا ، وعلى ذلك فان قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية المدعى بدرجة ضعيف يصح مشويا بعيب مخالفة القانون .

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى  
للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها :

### قاعدة رقم ( ٩٩ )

#### المبدأ :

القول بأن لجنة شئون الموظفين لا تملك سوى تسجيل تقدير الكفائية  
كما هو اذ لم يبد المدير المحلى ورئيس المصلحة اية ملاحظات على تقدير  
الرئيس المباشر - فى غير محله - مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير  
النهائى اذا قامت لديها اسباب مبررة لذلك والا سجلت تقدير الرؤساء عند  
انعدام ما يستوجب التعقيب .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون  
رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ نصت على أن « يقدم التقرير السنوى السرى عن  
الموظف من رئيسه المباشر : ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ورئيس  
المصلحة لابداء ملاحظاتها : ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين  
لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية .  
والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها  
نهائيا » . والقول بأنه اذا لم يبد المدير المحلى ورئيس المصلحة اية ملاحظات  
على تقدير الرئيس المباشر فلا تملك لجنة شئون الموظفين سوى تسجيل  
التقدير كما هو دون نظر فيه او تعقيب عليه ولو باتت لها اسباب جدية  
تقتضى مراجعة الرؤساء فى تقديراتهم - هذا القول لا يتفق مع روح القانون  
وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة ، ذلك انه قد تقوم لدى اللجنة  
اسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المخورين او اسباب  
جديدة ما كانت تحت نظرهم ولو أنهم يبينوها لما انتهوا الى ما انتهوا

اليه من تقدير . كما انه اذا كان الموظنون يتبعون مصالح أو رؤساء عدة  
بينما تنظمهم وحدة واحدة في الترقية فيجب أن توزن كفايتهم بميزان واحد  
تحقيقا للمساواة بينهم جميعا حتى لا تتأثر بذلك ترقيةاتهم ، الامر الذي لا يتلى  
الا اذا كان التعقيب النهائي على جميع التقديرات وان تعددت مصادرها  
منوطا بلجنة تضبط الميزان بينهم جميعا وهي لجنة شئون الموظفين ، والا  
لانضى الامر انى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من جهة والمصلحة  
العامه من جهة اخرى ، وكل أولئك تطاع في الدلالة على أن مهمة اللجنة  
حتى في هذه الصورة ليست مجرد تسجيل مادي للتقديرات الصادرة من  
الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها ، وانما مهمتها  
التعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائي اذا قامت لديها مثل هذه  
الاسباب ، والا سجلت تقدير الرؤساء ما دام ليس ثمة ما يستوجب مراجعته  
والتعقيب عليه .

١ طمن ١٩٦٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٥٧

### قاعدة رقم (١٠٠)

#### المبدأ :

لجنة شئون الموظفين — سلطتها في تقدير الكفاية — ليست مجرد  
تسجيل مادي للتقديرات الصادرة من الرؤساء — بل في التعقيب الجدى  
عليها بصفة نهائية — ترخصها في ذلك بسلطة تقديرية اذا ما قامت لديها  
اسباب جدية تقطع في عدم صحتها او تبينت اسباب جديدة ما كانت تحت  
نظر الرؤساء ، ولها أن تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستمانة بها  
وتوصل للتقدير على وجه سليم يتفق مع الحق والواقع — تخفيضها التقدير  
استنادا الى ما تكشفته عنه المحاكمة التأنيبية من امور يقوم عليها وتؤثر فيه  
في جبلته بصفة عالية — لا يعد ازدواجا للعقوبة ولا جزاء مجددا — لا تنريب  
على اللجنة ان هي اعتمدت في التقدير على سبق توقيع جزاءات على الموظف  
ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخشى قيامه بعمله  
بكفاية .

## ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ نصت على ان التقرير السرى عن الموظف يقدم من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ورئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفالية التى تراها بعد ان كانت قبل تعديلها تقتصر اختصاص اللجنة على تسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفالية . وقد سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن لجنة شئون الموظفين هى المرجع النهائى فى تقدير درجة كفاية الموظفين الخاضعين لنظام التقارير السنوية وانها تباشر اختصاصها فى هذا الصدد عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها ان تعدل هذه التقديرات بما تراه على اساس ما هو وارد بلف الخدمة بحسب الطريق المرسوم لذلك فى القانون وان اللجنة تترخص فى تقديرها لدرجة كفاية الموظف بسلطانها التقديرية ولا سبيل الى مناقشتها فى هذا التقدير لتعلقه بصميم اختصاص الادارة كما ان القانون لم يعين لها طريقا معيناً لتقرره فى تقدير الكفاية فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها على كافة الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير على وجه سليم دقيق ينساق مع الحق والواقع وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة فى ان تستند تقديرها من اية عناصر ترى الاستعانة بها فى تقدير درجات كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهى انها تضم عددا من كبار موظفى الوزارة او المصلحة التى يعمل بها الموظف ، الذين لهم من خبراتهم ودرائهم والمهام واشرائهم على افعال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع والقول بان لجنة شئون الموظفين لا تملك التعقيب على تقدير الرؤساء المباشرين ولو بانست لها اسباب جدية تقتضى مراجعة هؤلاء الرؤساء فى تقديراتهم لا يتفق مع روح القانون وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة ذلك انه قد تقوم لدى اللجنة اسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو

اسباب جديدة ما كانت تحت نظرهم لو أنهم تبينوها لما انتهوا الى ما انتهوا اليه من تقدير — ومن ثم فإن مهمة اللجنة ليست بمجرد تسجيل مادی للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل هي التعقيب الجدى بصفة نهائية على جميع التقديرات قبل وضعها وان تعددت مصادرهما اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب واعمال سلطة اللجنة فى تخفيض درجة كفاية الموظف فى تقريره السنوى المسمى استنادا الى ما تكشف عنه محاكمته التأديبية من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى المواد التى يقوم عليها تقدير كفايته وتؤثر فى هذا التقدير فى جلته بصفة عامة لا يعد ازدواجاً للمعقوبة ولا جزاء مجدداً بل هو عنصر من العناصر الكلية لمقومات التقدير العام الذى تملكه اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحكم الذى تترخص فيه بسلطانها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب كما أنه لا تثريب على اللجنة ان هى اعتمدت فى تقديرها على سبق توقيع جزاءات عليه ما دام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخضع قيامه بعمله بكفاية .

( طعن ٣٦٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٠١ )

#### المبدأ :

اختصاص لجنة شؤون الموظفين بتقدير كفاية الموظف وفق المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — منوط بها التقدير النهائى فى جميع الاحوال — يستوى فى ذلك ان تكون قد ابدت ملاحظات من المدير المحلى او رئيس المصلحة او لم تبد وسواء حصل خلاف فى التقدير او لم يحصل — لم يعد عملها بمجرد التسجيل فى حالة عدم ابداء الملاحظات .

#### ملخص الحكم :

تنص المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الآتى :

« يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظتهما ثم تعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعطى الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه .

ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير .  
ومن حيث أن الفقرة الأولى من نص هذه المادة تعقد اختصاصا للجنة شئون الموظفين لتقدير درجة كفاية الموظف تقديرا نهائيا ويتضح هذا من صراحة نص هذه الفقرة ومقارنته بنص المادة ٢١ قبل التعديل إذ كان يجرى على النحو الآتى :

« يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير إذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . إذ أنط النص الجديد بلجنة شئون الموظفين التقدير النهائى فى جميع الأحوال سواء أبدت ملاحظات من المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لم تبد سواء حصل خلاف فى التقدير أو لم يحصل ولم يعد عملها مجرد التسجيل فى حالة عدم إبداء الملاحظات وقد جرى قضاء هذه المحكمة بذلك فى عديد من الطعون ..

( طعن ١٧١٠ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٢١ )

قاعدة رقم ( ١٠٢ )

المبدأ :

القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - تخفيض رئيس المصلحة التقدير الى مرتبة ضعيف استنادا الى ما دونه فى خاتمة الملاحظات - سلامة تقدير رئيس المصلحة الذى أقرته لجنة شئون الموظفين - مهمة لجنة شئون الموظفين - ليست مجرد تسجيل مآدى للتقارير الصادرة من الرؤساء .



### ملخص الحكم :

ان مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان اللجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها واتنا مهيتها التحقيق الجدى قبل وضع التقدير النهائى اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب .

( طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٠٢ )

#### المبدأ :

مهمة لجنة شئون العاملين ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء - مهيتها التحقيق النهائى الجدى قبل وضع التقرير النهائى - لا وجه للنمى بان التقرير وضع بقصد الانتقام ما دامت هناك تصرفات ثابتة تؤيد ما ورد فى التقرير .

### ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى بتقدير كفاية المدعى من عام ١٩٦٤ ان عميد المعهد قدر كفاية المدعى بدرجة ضعيف جدا ( ٢٠ ) درجة موزعة على العناصر الآتية عشر درجات من ستين للعمل والانتاج وأربع درجات من عشر درجات للمواظبة وأربع درجات من عشرين للمعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ، ودرجتين من عشر للاستعداد ذهنى وحسن التصرف . وجاء فى خانة الملاحظات ما يأتى :

١ - طريقة التدريس يتنذر منها الطلبة ومطلوباته الميدانية محدودة ويهمل فى تدريس الى كتابة المفكرات المطولة وبيعها بثمن لا يتناسب مع مقدرة الطلبة المالية .

٢ - يهمل الى إيقاف العمل وعدم الانتاج ويتخطى حدود سلطاته . ولم يستغل إمكانيات المعهد من المعامل والأجهزة بل يكسبها بمكتبه بدون عمل .

( م - ١٢ - ج ١٢ )

٣ — لا يعمل للمعهد الا عدد ساعات التدريس .

٤ — متعالى ويقسو على الطلبة وعلى زملائه ومساعديه ويحرج شعورهم بالفاظ لا تليق من عضو هيئة التدريس بالاضافة الى عدم تعاونه مع ادارة المعهد ويشكل خروجاً ظاهراً على مقتضى الواجب الوظيفى باثارة الشغب والاعتراضات المستمرة — لا يقدر ان هناك ثورة على الروتين ويميل الى العزلة والانعزال عن جهاز العمل بالمعهد كلية . وقد وقع عميد المعهد فى خانة المدير المحلى ايضا . وعرض التقرير على لجنة شئون العاملين نوافقت على التقدير بعد الاطلاع على التقرير المرفق ووقع وكيل وزارة التعليم العالى على التقدير بصفته رئيساً للجنة شئون العاملين وهو فى نفس الوقت رئيساً للمصلحة . وقد جاء التقرير المرافق للتقرير المظعون فيه الذى اشارت اليه لجنة شئون العاملين والصادر من عميد المعهد فى ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٥ مرددا لما جاء فى خانة الملاحظات و اضاف اليها : يعيل الى تحويل المعلى الى دراسة وصفية معمليه — مطلوباته الميدانية محدودة وعلى سبيل المثال المدكرة التى تقدمها الدكتور . . . . . رئيس قسم الفاكهة بجامعة اسيوط والمفتدب للتدريس بالمعهد بشأن خطأ المدعى الفنى فى تعليم العنب وكذلك حادث تدريس الكرنب للطلبة على نبات القربيط . تعود على رفض العمل بالجداول ثم ينفذها بعد فترة — رفض العمل بالجنول فى الفصل الدراسى الحالى « الثانى » ١٩٦٥/٦٤ رغم تأشيرة وكيل الوزارة فى هذا الخصوص — حرم الطالب . . . . . من دخول محاضراته دون اخطار الادارة — حاول حرمان الطلب . . . . . من دخول امتحان المحاصيل النظرى لتأخره أربع دقائق — اخرج الطالب . . . . . من الامتحان المعلى لمادة الوراثة دون اخذ موافقة الرئيس العام للامتحان — لا يقبل نصيحة او تنهاهم من ادارة المعهد ومن زملائه بل يحول تعقيد المناقشات دون مبرر هذا وقد اعتدت لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية المدعى واخطر به فى ١١ من مايو سنة ١٩٦٥ ، منتظلم من هذا التقدير فقررت اللجنة بجلسة ١٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ تقدير درجة كفايته بمرتبة ضعيف على اساس انها ادنى مراتب الكلية واخطر المدعى بهذا التقدير فى ١١ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ فمستخدم المدعى تظلماً آخر

قررت لجنة شئون الموظفين رفضه في أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ واستبقت في ذلك الى ذات الاسباب الواردة في التقرير والمذكرات .

ومن حيث أن التقرير السنوي المطعون فيه قد استوفى اوضاعه الشكلية باعتبار أن عميد المعهد هو رئيس المدعى المباشر وهو في نفس الوقت المدير المحلي كما أن وكيل الوزارة يجمع بين صفتي رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ومن ثم يتعين الاعتداد به وترتيب آثاره القانونية .

ومن حيث أنه يبين ما تقدم أن عميد المعهد قد منح المدعى ٢٠ درجة ( مرتبة ضعيف ) واستند في ذلك الى ما تونه في خاتمة الملاحظات على النحو الذي سلف بيانه ، واقرت ذلك لجنة شئون العاملين ، ومن المقرر أن هذه اللجنة تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن ولا سبيل الى مناقشتها فيه ما لم يثبت أن تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائغا من وقائع منتجة — أو أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمال سلطتها وهو ما لم يتم عليه دليل في الدعوى الراحنة ، ولا وجه لما نعاه المدعى على التقرير المطعون فيه من أنه تصد به الانتقام لتكبيمه شكوى ضد عميد المعهد ذلك أن هذا السبب وحده لا ينهض في حد ذاته دليلا على إساءة استعمال السلطة ما دام لم يؤيد بالإسناد المثبتة والمؤيدة اليه ، فضلا عن ذلك فإن عميد المعهد لا يستقل بتقدير درجة كفاية المدعى وإنما مرد ذلك في نهاية الأمر الى لجنة شئون العاملين وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مهمة هذه اللجنة ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء وإنما مهمتها التعميق النهائي الجدى قبل وضع التقرير النهائي ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤيدة الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع ، ومع هذا فإن هذا الذي تونه عميد المعهد في خاتمة الملاحظات وقررت لجنة شئون العاملين له صداه في ملف خصمة المدعى إذ تبين من الاطلاع على التحقيق الذي أجرته النيابة الإدارية في القضية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٥ بناء على الشكوى المقدمة من المدعى ضد عميد المعهد والتي انتهت الى عدم صحة ما نسبته المدعى الى عميد المعهد — تبين من هذه الشكوى أن المدعى قد انتقطع عن عمله بدون إذن ثلاثة أيام

متصلة ، وانه امتنع عن تدريس مادة الوراثة التي حصل على شهادة الدكتوراه فيها — وذلك خلال النصف الثاني من العام الدراسي ١٩٦٤/٦٣ وطلب استناده في تدريس مادة أساسيات الخضر التي حصل فيها على الماجستير والتي كلف بتدريسها أحد الحاصلين . على الدكتوراه بعدم حضوره من الخارج ، وقد قدم شكوى الى وزارة التعليم العالي في هذا الشأن واصر على امتناعه عن التدريس رغم ان العيب اخطره بنز الوزارة رات استناده في عمله الى ان تبحث الشكوى وقد اقر المجلس الاعلى للمعاهد تصرف المعهد بان يتم التوزيع بين اعضاء هيئة التدريس على اساس المؤهل الاعلى ، كما ان المدعى منع أحد الطلبة من دخول الامتحان لتأخره أربع دقائق ورغم انه صرح الطالب المذكور بدخول الامتحان وكلف وكيل المعهد وأحد المعيدين بإبلاغ المدعى بذلك رفض التنفيذ ولم يعتد باثبات وكيل المعهد ذلك في سجل الامتحان محرا على حضور العيب شخصيا او تقديم تصريح كتابي منه ، ومن ثم يكون التقرير المظنون فيه قد صدر صحيحا وتكون الدعوى على غير اساس من القانون متعينا رفضها ، واذا ذهب الحكم المظنون فيه هذا المذهب يكون قد صالف وجه الحق في فضائه ويكون الظن غير قائم على اساس سليم من القانون متعينا رفضه مع التزام المدعى بالمصروفات .

( طعن ٢٩٧ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٤/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٠٤ )

#### المبدأ :

لجنة شئون العاملين تعقب تعقيا جديا على تقديرات الرؤساء .

#### ملخص الفتوى :

انطأ المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة عن العاملين من رسائهم بما يتطلبه ذلك من التدخل في تقدير عناصر التقرير بالزيادة او التقصان وما يرتبة من تعديل في مرتبة الكفاية ، واساس ذلك فان مهمة اللجنة ليس مجرد التسجيل المادي لتقديرات الرؤساء وانما التعقيب عليها قبل وضع التقرير النهائي ..

( ملف ٢٦٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٣/٣/١٦ )

ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصية الموظف  
بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتمقيها  
على تقديرات الرؤساء :

#### قاعدة رقم ( ١٠٥ )

##### المبدأ :

ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — من مصادر  
ذلك أيضا ما يطلع رؤساؤه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصيته  
بحكم صلات العمل .

##### ملخص الحكم :

ان ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف ، بل ان من  
بين المصادر التي تستند منها حالة الموظف ما يطلع رؤساؤه وأعضاء  
لجنة شئون الموظفين عن شخصيته بحكم صلات العمل فاذا كان ما يطلونه  
قد ولد عندهم عقيدة ارتضاها وجدانهم واقتنعت بها ضمائرهم فان  
النتيجة المترتبة على هذه العقيدة تكون قد استخلصت من اصول موجودة  
ما دام لم يتم الدليل الايجابي على الانحراف بالسلطة او اساءة استعمالها .

( طعن ١٠٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/١٦ )

#### قاعدة رقم ( ١٠٦ )

##### المبدأ :

ملف خدمة الموظف لا يشمل حتما كل ما يتعلق به من معلومات او  
بيانات او عناصر لها اثرها في تقدير كفايته — ما يطلع الرؤساء وأعضاء  
لجنة شئون الموظفين عن عمل الموظف وسلوكه وشخصيته بحكم صلات

**العمل —** من بين المصادر التي يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن — سلطة اللجنة في أن تستند تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها في تحديد درجة الكفالية — سلطة تقديرية مطلقة .

### **ملخص الحكم :**

انه ولئن كان الاصل أن ملف خدمة الموظف هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية الا انه لا يشمل حتما كل ما يتعلق بالموظف من معلومات او بيانات او عناصر لها اثرها في التقدير فملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف به ان من بين المصادر التي يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن ما يعطيه رؤساؤه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل — ولم يحدد القانون للجنة طريقا مميذا تلزمه في تقدير الكفالية في التقرير السنوي — بل ان تقديرها يقوم على ما تراه من الاسس كفيلا بالوصول الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع — وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة في أن تستند تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها في تقدير درجة الكفالية لحكمة ظاهرة هي أنها تضم عددا من كبار الموظفين الذين لهم من خبراتهم وبرائهم والمهام واشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظفين وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا سليما دقيقا فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهي بصدد تقدير كفاية المدمى أن هي اخذت في اعتبارها ما أسفر عنه فحص أحد أعضائها — الذي فوضته في هذا الشأن — لكفايته في ضوء ما اجراه من مناقشات مع مدير المصنع الذي كان يعمل فيه .

رابعاً : اللجنة شئون الموظفين أن تتبع في تقدير مرتبة كفاية الموظف الموظف الطرق التي تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير :

قاعدة رقم ( ١٠٧ )

### المبدأ :

لجنة شئون الموظفين — تقديرها الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة في التقرير السنوى — أمر تترخص فيه اللجنة بسلطانها التقديرية — قانون موظفى الدولة وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر تنفيذا للمادة ٢٠ منه لم يقيدا للجنة في التقدير — اللجنة الاستعانة بالطرق التي تراها مؤدية الى سلامة تقدير درجة كفاية الموظف وانفاقه مع الحق والواقع .

### ملخص الحكم :

ان تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة في التقرير السنوى لدرجة الكفاية هو أمر تترخص فيه لجنة شئون الموظفين بسلطانها التقديرية . كما أن القانون لم يمين للجنة شئون الموظفين طريقا معيناً تلزم به في تقدير كافة العناصر المطلوب تقديرها في التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على كافة الطرق التي تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما دقيقا يتفق مع الحق والواقع ولم يكن قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الذى صدر تنفيذا للمادة الثلاثين من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مقيدا للجنة شئون الموظفين في تقديرها ولا محدا لها العناصر التي تستمد منها تقديرها بل كل ما فعله هو ان يبين العناصر التي يمكن للجنة شئون الموظفين ان تستعين بها على التقدير ولم يمنحها من ان تستمد التقدير من عناصر أخرى وقد خص القانون لجنة شئون الموظفين بتلك السلطة التقديرية المطلقة في تقدير درجات

كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهي انها تضم عددا من كبار موظفي الوزارة  
أو المصلحة التي يعمل بها الموظف الذين لهم من خبرتهم ومراتهم واشراؤهم  
على اعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة تلك  
الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع .

( طعن ٢٦١٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ١٠٨ )

#### المبدأ :

للجنة شئون الموظفين سلطة واسعة في التعقيب على تقدير الكفاية  
ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير  
السليم الدقيق الذي يتفق مع الحق والواقع .

#### ملخص الحكم :

انه ولئن كان رؤساء المدعى قد قدروا كفايته بتسمين درجة الا أن  
لجنة شئون الموظفين لها سلطة واسعة في التعقيب على هذا التقدير ، اذ  
هي تترخص في تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك  
أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق  
الذي يتفق مع الحق والواقع ، وهي بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار موظفي  
المصلحة أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وانفي الى صواب الحكم على  
كفاية الموظفين ، ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة  
الصالح الصام أو أساعت استعمالها ، وهو ما لم يتم عليه دليل في حالة  
المدعى وليس للقضاء الإداري أن ينصب نفسه مكانها في أمر هو من صميم  
اختصاصها .

( طعن ٥٩٠ لسنة ٨ ق — جلسة ٢٦/٢/١٩٦٧ )



### قاعدة رقم ( ١٠٩ )

#### المبدأ :

للجنة شئون العاملين سلطة واسعة في التعقيب على تقدير الرئيس المباشر اذ هي تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك ان تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم - ليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها في امر هو من صميم اختصاصها ما دام لم يثبت انها انحرفت بسلطانها عن جادة الصالح العام .

#### ملخص الحكم :

ان لجنة شئون العاملين لها سلطة واسعة في التعقيب على تقدير الرئيس المباشر اذ هي تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك ان تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذي يتفق مع الحق والواقع وهي يحكم تكوينها وتشكيلها من كبار الموظفين ابعد ما تكون عن الغرض والهوى واذنى الى صواب الحكم على كفاية الموظف وما دام لم يثبت انها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام كما هو الحال في الدعوى الراهنة فليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها في امر هو من صميم اختصاصها .

( طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٣ )

### قاعدة رقم ( ١١٠ )

#### المبدأ :

الاصل ان تتولى لجنة شئون العاملين تسجيل تقرير الكفاية على اساس احدى المراتب الواردة في قانون العاملين دون تقرير العناصر الفرعية بالارقام الحسابية لا يعيب قرار اللجنة ان تقر هذه العناصر بالارقام الحسابية طالما كان ذلك مؤديا الى المرتبة التي رأتها كفاية العامل .

### ملخص الحكم :

يتضح من مقارنة نظام التظلم المنصوص عليه في قانون العاملين بنظام التظلم الذي أوجبه قانون مجلس الدولة أن الأول جوازي للعامل إن شاء قدمه وفي هذه الحالة لا يصبح التقرير نهائيا إلا بعد البت في التظلم وإن شاء أغفله وفي هذه الحالة يصبح التقرير نهائيا بعد انتهاء الأجل المقرر للتظلم فيه . كما أن هذا التظلم مقصور على من قدرت كفايته ضعيفا ودون المتوسط فلا يشمل من قدرت كفايته بغير ذلك وميعاده شهر من تاريخ إعلان العامل به ويكون تقديمه إلى لجنة شئون العاملين على خلاف التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة . الأمر الذي يدل على أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن العاملين المدنيين بالدولة لم يلغ القواعد الواردة في قانون مجلس الدولة في شأن التظلم الوجوبي ومن ثم تظل هذه القواعد واجبة التطبيق وبالتالي يكون للتظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة اثره في قطع ميعاد رفع الدعوى .

انه ولئن كان تقديم التظلم وفقا لحكم قانون العاملين المدنيين يجمل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد الأمر الذي يقضى بقبول الدعوى شكلا ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة اكتفاء بتقديم التظلم المنصوص عليه في قانون العاملين إلا أن تقرير هذه القاعدة لا يقوم على أساس إلغاء أحكام التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة بل يستند إلى الحكمة التشريعية من استحداث نظام التظلم الوجوبي وهي الحكمة التي كشفت عنها المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ والتي لا زالت تلهم النصوص الحالية وجاء بها ما يلي : « أن الغرض من ذلك هو تقليل الوارد من القضايا بقدر المستطاع وتحقيق العدالة الإدارية بطريق أيسر على الناس وإنهاء تلك المنازعات في مراحلها الأولى إن رأت الإدارة أن المتظلم على حق في تظلمه فإن رفضته أو لم تبث فيه في خلال الميعاد المقرر فله أن يلجأ إلى طريق التقاضي .»

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المطعون ضده أعلن بتقديمه

كفايته بدرجة ضعيف في ٥ من مايو سنة ١٩٦٥ وتظلم الى لجنة شئون العاملين من عذا التقرير بالتظلم الذي قدم في ٢٢ من مايو سنة ١٩٦٥ ورفضته اللجنة في ٣ من يونية سنة ١٩٦٥ ثم اخطر بهذا القرار في ١١ من يونية سنة ١٩٦٥ فتظلم منه الى مفوض الدولة في ١٧ من يولية سنة ١٩٦٥ وقدم طلب المساعدة القضائية في ٢٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ ورفض الطلب في ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ فادّعى عريضة دعواه قلم كتاب محكمة القضاء الاداري في ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦٦ ومن ثم يكون ميعاد رفع هذه الدعوى قد انقطع بتظلم المدعى الى مفوض الدولة وفقا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ لا تثريب على لجنة العاملين ان هي اخذت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة اذ انه من الواجب ان يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكتمل امامها صورة صادقة من واقع نواحي نشاطه ومسلكه تسوغ تقدير درجة كفايته تقديرا مبررا من القصور ذلك انه وان كان الاصل هو الاعتماد بالافعال التي ياتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير اخذاً ببداً سنوية التقرير الا انه في تعاملت الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع عنها التقرير ما يرين على صفحة المدعى ويخضع بلا شك حسن قبليه بعمله بكفاية ١٠ وغنى عن البيان ان هذا هو الامر الذي يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية العامل كما ان ذلك لا يحول دون نشاطه العامل في مجال تاديبه وعا يرتكبه من مخالفات .

ومن حيث انه وان كانت لجنة شئون العاملين تتولى تسجيل تقديرها على اساس احدى المراتب الواردة في قانون العاملين وليست ملزمة بتقدير العناصر الفرعية من التقرير بالارقام الحسابية حسبها جرى قضاء هذه المحكمة — الا انه اذا عن لهذه اللجنة ان تجري تقدير هذه العناصر الفرعية من التقدير بالارقام الحسابية وكان تقديرها لهذه العناصر يؤدي الى المرتبة التي ارتكبتها للعامل فان ذلك لا يعيب قرارها .

**خامسا : ما يجوز للجنة شؤون الموظفين ان تدخله فى اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعيينها على تقديرات الرؤساء :**

**قاعدة رقم ( ١١١ )**

**المبدأ :**

**من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية او توقيع جزاء تأديبي عليه ان يهتز وضعه فى ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية .**

**ملخص الحكم :**

ان من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية او توقيع جزاء تأديبي عليه ان يهتز وضعه فى ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية ولهذه العلة تتضمن نموذج التقرير تخصيص بند مستقل لبيان ما يكون قد وقع على الموظف من جزاءات وما اذا كان قد احيل الى مجلس تأديب او اوقف عن العمل او حتى مجرد وضعه موضع الاتهام والريبة ، ومن ثم فلا تشريب على لجنة شؤون العاملين ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقدير كفاية المدعى بجميع عناصرها وما ثبت من تحقيقات النيابة الادارية بما هو منسوب الى المدعى من تهم ومخالفات انتهت المحاكمة التأديبية الى مجازاتها عنها بخمس ايام من راتبه .

( طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٢ )

**قاعدة رقم ( ١١٢ )**

**المبدأ :**

**للجنة شؤون العاملين افعال اثر المخالفات التى تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته اذا تكامل فى السنة التى يعد عنها التقرير التحقيق الذى كانت قد باشرته النيابة الادارية وخلصت فيه الى مسئوليته دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام يوجد ما يدعوها الى الاطمئنان الكافى بآرائه .**

### ملخص الحكم :

متى كان من المسلم أن اللجنة شئون العاملين أعمال اثر المخالفات التي تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته في سنة وقوعها وهي ما تزال مجرد اتهامات أو شبهات لم تتأكد بعد فمن بلب أولى يكون لها هذا الحق اذا تكامل في السنة التي يصدر عنها التقرير التحقيق الذي كانت باشرته النيابة الادارية عدة سنين وخلصت فيه الى مسئولية الموظف عما نسب اليه دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام لم يوجد ما يدعوها الى الاطمئنان الكافي ببلادته .

( طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٢ )

### قاعدة رقم ( ١١٣ )

#### المبدأ :

لا تترتب على لجنة شئون الموظفين أن هي اعلنت في تقديرها على واقعة احالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التي انتهت الى مجازاته بخفض درجته واخذتها في اعتبارها عند تقديرها لكفائته على اساس أن هذا يرين على صفحته ويخشى قيامه بعمله بكفاية .

### ملخص الحكم :

ان التقارير السرية ان هي الا تسجيل لحالة الموظف الوظيفية في جميع النواحي ، وتصوير لدى كفايته ، ولا شك أن ما نسب الى المدعى من تصرفات مريبة احيل بسببها الى المحاكمة التأديبية يفتوى على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ويؤثر تأثيرا ضارا ومباشرا في مجال العمل والانتاج فضلا عما له من تأثير ظاهر في صفاته الشخصية ونيل من سمعته ونزاهته . وهذه كلها امور تستقل لجنة شئون الموظفين بتقديرها في جملتها وتكون محل اعتبارها في تقدير الكفاية ولا يسوغ أن يتسلوى في المركز القانوني الموظف الذي يتعرض لمحاكمة تأديبية أو جزاء تأديبي والموظف الذي لا يقف هذا الموقف ، وغنى عن البيان أن من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية

أو توقيع جزاء تاديبى عليه أن يؤثر ذلك في وضعه وفي كافة عناصر التقدير وجميع بنود التقرير ، ولا سيما أن نموذج التقرير يحوى خاتمة خاصة بهذه المسألة تؤكد تاثير التقرير بها يكون قد تعرض له الموظف من عقاب بل بمجرد وضعه موضع الاتهام والريبة . ومن ثم فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين ان هي اعتبرت في تقريرها على واقعة احالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التى انتهت الى مجازاته بخفض درجته واخذتها في اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا مما يرين على صفحته ويحد من قيامه بعمله بكفالية .

(طعن ٥٩٠ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ١١٤ )

المبدأ :

**القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفالية الموظف — لا تثريب على اللجنة اذا ادخلت في اعتبارها الجزاءات السابقة — الاصل هو الاعتداد بالافعال التى ياتىها الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير اخذاً ببداً سلفية التقرير — الاعتداد بالجزاءات فى وضع التقرير درجة الكفالية عن مجال التاديب .**

**ملخص الحكم :**

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفالية المدعى بدرجة ضعيف في التقرير السنوى السرى عن سنة ١٩٥٨ انها استبعدت قرارها من اصول صحيحة مستخلصة استخلاصاً سائفاً من ملف خدمته وهى اصول عناصر منتجة الاثر في ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال السنة المذكورة وجوزى عنها بالامر الادارى رقم ١٩٥٩/٤٢٨ آنف الذكر ، ولا تثريب على اللجنة في هذه الحالة ان هي ادخلت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفالية الجزاءات السابقة اذانه يجب أن يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفالية الموظف بيتاً شاملاً بحالته حتى تكمل امامها صورة

لنواحي نشاطه ومسلكه ونهياً لها جميع العناصر التي تستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديراً مبرراً من القصور ذلك أنه وإن كان الأصل هو الاعتداد بالأعمال التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير اخذاً ببداً سنوية التقرير إلا أن في تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة إلى المدعى واتصال ماضيه في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع عنها التقرير ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يرين على صفحة المدعى ويحدث بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية ، ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب إذ الأمر هنا لا يتطرق بمعقاب الموظف وإنما يتصل بتقدير كفايته في ضوء عمله ومسلكه — بعد تقصى نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضي والحاضر استكمالاً للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته . وغنى عن البيان أن هذا هو الذي يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف : وإذا كان ذلك ، وكان القرار المطعون فيه قد صدر استناداً إلى البيانات الواردة في ملف خدمته وما كشفت عنه المعلومات والتحريات التي عرضت على لجنة شئون الموظفين في شأن المدعى، وقد ثبت للحكمة أن ما احتواه ملف الخدمة كاف وحده لحمل القرار المذكور عليه فإن القرار يكون قد صدر والحالة هذه سليماً وثقماً على سببه المبرر له قانوناً .

( طعن ٣٩٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٠ )

قاعدة رقم ( ١١٥ )

المبدأ :

تقدير لجنة شئون الموظفين درجة كفاية المدعى - الإخذ بعين الاعتبار  
مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم وإسرافه  
دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضدهم تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير  
لائقة - لا تثريب عليه - لا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى فى شأن  
الشكاوى المذكورة محل مؤاخذة تأديبية .

ملخص الحكم :

لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير درجة كفاية  
المدعى عن عام ١٩٥٨ أن هى أدخلت فى اعتبارها الأثر الذى ترى  
بسلطانها فى الإشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين - ترتيبه  
على مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم وإسرافه  
دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين  
تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك أن مسلك  
المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة قد ترتب عليه إقامة الدعوى التأديبية  
ضده وصدر حكم بإدائته مطعون فيه أمام المحكمة الإدارية العليا ، إذ أن  
الأمر هنا لا يتعلق بتأديبية أو عقابه ولا يعدو أن يكون أمعالا لسلطة النجسة  
فى تخفيض درجة كفايته فى تقريره السنوى استنادا الى ما تكشف لها  
من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى من العناصر المكملة  
للقومات التقدير العام الذى تختص به اللجنة فى مجال حكمها على كفاية  
الموظف وترخص فيه بسلطانها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل  
حال .



## قاعدة رقم ( ١١٦ )

المبدأ :

سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية الموظف — التوسعة فيها بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — للجنة تقدير الكفاية تقديرا نهائيا غير مقيد بملاحظات الرؤساء — تقيدها في ذلك بملف الخدمة وبأن يجرى التقدير على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء .

ملخص الحكم :

يتضح من التعديل الذي أدخله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنه وسع في سلطة لجنة شئون الموظفين فبعد أن كان لها أن تسجل تقدير كفاية الموظف إذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العامة لتقدير الكفاية أصبح لها أن تقدر درجة الكفاية تقديرا نهائيا سواء أثرت الملاحظات أو لم تؤثر إذ جعل التعقيب النهائي لها في جميع الأحوال دون أن يقيدها بملاحظات الرؤساء ، وإن كان لها ذلك إلا أن تقديرها ليس تحكما إذ المفروض في الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصالهم المباشر برؤسيتهم أقدر على تحرر سلوكهم وتقدير كفاءتهم فاذا ناط القانون باللجنة ولاية التعقيب دون التقيد بأرائهم فإن تقديرها ليس طلبا من كل قيد بل هو مقيد بها في ملف الخدمة من عناصر ثابتة وبأن يجرى على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقر عليه دليل من الأوراق — وكلا يهدر مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقرير وهو مبدأ سنوية التقرير .

( طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٠ )

## قاعدة رقم ( ١١٧ )

المبدأ :

لا يؤثر الحكم الوارد فى المادة ٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين على سلطة لجنة شئون الموظفين فى تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون أن يتقيد بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٠ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين عدا رؤساء المصالح والموظفين الذين فى درجة مدير عام فما فوقها .

وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام متضمنة درجة خاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » .

وتتضى المادة ٣١ بأن يعطى الموظف صورة من التقرير السنوى المقدم عنه ولن قدم عنه تقدير بدرجة متوسط أو ضعيف الحق فى تقديم ما يكون لديه من ملاحظات فى خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه التقرير » .

كما تنص المادة ٣٢ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بانورارة أو المصلحة فى شهر مارس من كل عام كشفا بأسماء موظفى كل درجه مائيه فيها وتقرير اللجنة من واقع ملف كل موظف على الاساس المعين فى المادة ٣٠ ويؤشر بذلك فى ملف الخدمة وسجل الموظفين » .

ويقول ديوان الموظفين أن مقتضى هذه النصوص أن تكون لجنة شئون الموظفين هى المرجع فى تقدير كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته وما يتضمنه من تقارير سنوية وملاحظات الموظف فى شأنها الا أنه على اثر اجراء حركة الترقيات بالديوان اعترض احد الموظفين عليها بمقولة انه ليس للجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال المحددة فى المادة ١٣٦ ان تقرر تخفيض درجة كفاية الموظف التى يقدرها الرئيس المباشر .

ولهذا فقد استطلع الديوان رأى القسم فيما اذا كان الحكم الانتقالي الوارد فى هذه المادة يوجب على لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة خلال فترة الانتقال المشار اليها الاخذ بدرجة الكفاية المحددة فى التقرير المقدم عن الموظف من الرئيس المباشر أم أنه لا يؤثر على سلطة اللجنة المخولة لها بموجب المادة ٣٢ سالفه الذكر فى تقدير درجة كفاية الموظف دون تقييد بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر .

ومن حيث أن المادة ٣٦ المشار اليها الواردة تحت البلب الثالث الخاص بالاحكام العامة والانتقالية تنص على أن « تحد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول من تاريخ العمل بهذا القانون طبقا للتقرير المقدم عنه فيه وفى العام الثانى تحدد هذه الدرجة طبقا للتقريرين المقدمين فى ذلك العام وفى العام السابق » .

واذ كان هذا النص مماثلا لنص المادة ١٢٧ من مشروع قانون نظام موظفى الدولة الذى عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم رأت الحكومة سحبته فانه من المفيد فى تفهم المراد من هذا النص الرجوع الى المذكرة الايضاحية المرافقة لذلك المشروع لا سيما وقد أبحاث عليها المذكرة الايضاحية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ « وقد تضمنت المذكرة المرافقة للمشروع نصى هذا الصدد الفقرة الآتية » .

« ولما كان الاخذ ببدا التقارير السنوية عن الموظفين جديدا على الكثير من الوزارات والمصالح وكان يتعذر تبعا لذلك الرجوع فى العام الاول من تنفيذ قانون التوظيف الى تقارير الاعوام السابقة لتبين درجة اهلية الموظف للترقية فقد نص على الاكتفاء فى العام الاول بالتقرير المقدم فيه » .

ويبين من هذه الفقرة أن الحكم الانتقالي الذى تضمنته المادة ١٣٨ من المشروع انما وضع لتنظيم كيفية تحديد درجة اهلية الموظف للترقى خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد حيث لا تكون قد توافرت العناصر التى كان يشترطها مشروع القانون المشار اليه فى الحكم على هذه الاهلية اذ كانت المادة ٤٢ منه تنص على تخطى الضعيف فى الترقية فى نسبة

الاقدمية اذا كان قد قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف مرة أخرى فى أحد العاملين السابقين فقد كان مقتضى هذا النص الأخير عدم جواز تخطى الموظف فى الترقية بالاقدمية الا اذا كانت لجنة شئون الموظفين - التى هى المرجع فى تقدير درجة الكفاية - قد قدرت درجة كفايته بأنه ضعيف مرتين مرة فى العام الذى ينظر فيها فى ترقيته ومرة أخرى فى أحد العاملين السابقين . واذا كان هذا غير ميسور خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد لعدم وجود أكثر من تقدير واحد لدرجة الكفاية ولعدم جواز الرجوع الى التقارير السابقة على العمل بهذا النظام فقد رأى علاج هذا الموقف بوضع حكم انتقالي مؤداه أن يكفى فى تحديد أهلية الموظف للترقى فى خلال العام الاول بدرجة الكفاية التى تحددها لجنة شئون الموظفين عن هذا العام .

وقد جاءت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمطابقة لما يقابلها من أحكام مشروع القانون المتقدم ذكره فنصت المادة ٤٠ فى فقرتها الاولى والثانية على انه « فى الترقيات الى الدرجات المخصص نسبة للاقدمية ونسبة للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف » .

اما النسبة المخصصة للاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العاملين الاخيرين من مدقوقدهم فى الدرجة التى يرقون منها . وتكون ترقيتهم أيضا بالاقدمية فيما بينهم .

ومفاد هذه الاحكام ان الموظف لا يكون أهلا للترقية فى نسبة الاقدمية اذا كانت كفايته قد قدرت بدرجة ضعيف ثلاثة سنوات متتالية ولا يكون أهلا للترقية فى نسبة الاختيار الا اذا جاز درجة جيد فى العاملين الاخيرين من وجوده فى الدرجة المرتى منها . ولا شك أن الجهة التى تملك تقدير درجة الكفاية التى هى أساس تحديد أهلية الموظف للترقية هى لجنة شئون الموظفين كما هو ظاهر من حكم المادة ٢٢ من القانون سالف الذكر .

وإذا كان هذا المشروع قد عبر عن قرار اللجنة في هذا الشأن بعبارة « التقرير المقدم عن الموظف » حين أوجب تخطي الموظف الذي قدمت إليه ثلاثة تقارير متوالية بدرجة ضعيف فلا شك أن المقصود هو تقرير لجنة شئون الموظفين ، لأن تقرير الرئيس المباشر ليس إلا عنصرا من عناصر التقدير التي تعتمد عليها لجنة شئون الموظفين في تحديد درجة الكفاية بالتطبيق لحكم المادة ٢٢ سالفه الذكر . ولكي لا يكون الأمر مثارا لخلاف في تطبيق الأحكام التي تضمنتها المادة المشار إليها خلال العامين الأولين من العمل بالقانون حيث لا تكون درجة كفاية الموظف قد حددت سوى مرتين رؤى وضع الحكم الانتقالي الذي تضمنته المادة ١٣٦ سالفه الذكر ومقتضاه أن يكتفى في تقدير أهلية الموظف للترقية في نسبتى الإقتمية والاختيار خلال العام الأول بقرار لجنة شئون الموظفين الصادر في هذا العام وفي العام الثاني بالقرار الصادر منها فيه في العام السابق .

ومقتضى ما تقدم أنه ليس المقصود بالحكم الوارد في المادة ١٣٦ أن

تتقيد لجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال عند تحديدها لدرجة كفاية الموظف بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر كما قد يستفاد من ظاهر النص ، بل أن المراد به هو الاكتفاء بتقدير واحد من اللجنة خلال العام الأول أو تقديرين خلال العام الثاني استثناء من حكم المادة ٤٠ من القانون بما ينفي سلطة اللجنة في تقدير درجة الكفاية وفقا لحكم المادة ٣٢ دون أن تقدم بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر الذي لا يعدو أن يكون عنصرا من العناصر التي تهتدى بها اللجنة عند تحديدها لدرجة الكفاية .

لذلك أنهى قسم الرأي مجتمعا إلى أن الحكم الوارد في المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظم الموظفين لا يؤثر على سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون أن تقتيد بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

( فتوى ٢٣٧ في ١٩٥٢/٧/٦ )

قاعدة رقم ( ١١٨ )

المبدأ :

المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أباحت للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة عنهم وإن تعتمدها أو تعللها بناء على قرار مسبب - إلاخذ في الاعتبار عند تقدير الكفاية ما يثبت في حق العامل من مخالفات وقعت منه خلال العام الذي يتم عنه وضع التقرير صحيح قانونا .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن النسبة إلى الموضوع فإن البادئ من الأوراق أن تقرير الكلية عن عام ١٩٧٠ وضع بمعرفة الرئيس المباشر وهو عبيد الكلية بتقدير ٤٥ درجة « دون المتوسط » وقد أشار التقرير إلى توقيع عقوبة خصم يوم من راتبه في يولييه عام ١٩٧٠ أي خلال العام الذي وضع عنه التقرير ، وقد اعتمد التقرير المدير المحلي كما اعتمده رئيس المصلحة ووافقت عليه لجنة شئون العاملين ، وبذلك يكون التقرير قد استوفى أوضاعه الشكلية المقرر طبقا لأحكام المادتين ٢٩ ، ٣١ من قانون العاملين المدنيين بالدولة برقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وكذلك أعمالا لأحكام القرار الجمهوري رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن أعداد التقارير السنوية عن العاملين بالدولة والتي جرت مادته الثانية كالتالي : يحضر التقرير السنوي عن المصالح بمعرفة رئيسه المباشر ، ويعرض على الرئيس المحلي ورئيس المصلحة ... لاعتماده أو تعديله مع ذكر الأسباب في حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين ليتبع في شأنه الحكم المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهذه المادة تجيز للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة عنهم عن العاملين وإباح لها أن تعتمدها أو تعللها بناء على قرار مسبب . وهذه الخطوات جميعها التزمها الجهة الإدارية عند وضعها للتقرير السنوي عن عام ١٩٧٠ فجاء القرار مطابقا للأوضاع الشكلية المقررة كما أنه قام على سبب يبرره وهو

سبق توقيع جزاء ادارى على المظعون ضده فلجنة شئون العاملين تترخص  
فى تقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية و لاسويل الى مناقشتها  
ما لم يثبت بان تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائفا من وقائع تنتجه  
او انها انحرفت بالسلطة او اساعت استعمالها ، ولا تثريب على اللجنة  
ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقدير كفاية المظعون ضده عن عام ١٩٧٠  
ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا العام ، وانتهت الى  
مجازاته بخضم يوم من راتبه فى يولييه عام ١٩٧٠ ، وقد صار هذا الجزاء  
نهائيا بالحكم الصادر من المحكمة الادارية العليا « الدائرة الرابعة » فى الطعن  
رقم ٥٤٦ لسنة ٢١ القضائية عن الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بطنطا  
بجلسة ١٧ من فبراير سنة ١٩٧٤ فى الدعوى رقم ٩٢ لسنة ١ القضائية  
المقامة من الدكتور . . . . . ضد جامعة الاسكندرية .

ومن حيث انه وتبعا لذلك يكون القرار محل الطعن قد صدر صحيحا  
مستهدا من اصول تنتجه واستوفى الشكل المطلوب قانونا كما ان الجهة  
الادارية قد احسنت استعمال سلطتها عند اصداره فيكون بمنجى عن  
الالغاء ..

( طعن ٧٤٨ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٨١ )

قاعدة رقم ( ١١٩ )

المبدأ :

لجنة شئون العاملين تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة  
تقديرية — لا سبيل الى مناقشتها ما لم يثبت بان تقديرها غير مستخلص  
استخلاصا سائفا من وقائع تنتجه او انحرفت بالسلطة او اساعت  
استعمالها — لا تثريب على اللجنة ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقرير كفاية  
العامل عن عام ١٩٦٦ ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا  
العام وانتهت الى مجازاته بخضم يوم من راتبه فى ٢٥/١/١٩٦٧ .

### ملخص الحكم :

إذا كانت عبارة المادة ٢٢ سالفه الذكر قد جرت بما يفيد أن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى ارجاء اعمال أثر التقرير السنوى الى ان ينقضى ميعاد التظلم منه أو يتم البت فيه — أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يعدو أن يكون قبل البت فى التظلم منه — قرارا تهديديا فانه فضلا عن اهداره لطبيعة القرارات الصادرة فى هذا الشأن من لجنة شئون العاملين اعمالا للسلطة المخولة لها بمصر المادة ٢١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فانه يفضى الى امكان بقاء التقرير السنوى معلقا تنفيذه اجلا غير مسمى طالما ان لجنة شئون العاملين لم تبث فيه وبالتالي يؤدى الامر الى بقاء العامل محروما من حقه فى اللجوء الى القضاء للطعن فى قرار تقدير كفايته الى أن ينتهى ذلك الاجل وأيا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن ان تكون نية الشارع قد انصرفت اليه .

( طعن ١١١٢ لسنة ١٥ اق — جلسة ١٢/١/١٩٧٥ )

### قاعدة رقم ( ١٢٠ )

#### المبدأ :

تخفى رؤساء الموظف عن ابداء رأيهم فى مبلغ كفايته عند اعداد التقرير بشأن وقيام لجنة شئون العاملين بتقرير كفايته لا يترتب عليه البطلان لانقضاء علقته .

### ملخص الحكم :

ان الاتمى على التقرير السنوى المرى بالبطلان لانه لم ير بالمرأحل التى يشترط القانون مروره بها قبل العرض على لجنة شئون العاملين محله ان تكون اللجنة المشار اليها قد تخطت فى اعداده رؤساء الموظف فى



المراحل المذكورة دون أن يكونوا من إبداء رأيهم في مبلغ كفاية الموظف، فتكون قد انتهت على اختصاصهم الثابت لهم يقتضى القانون في هذا الصدد ، أما إذا كان اعداد التقرير قد عرض على هؤلاء الرؤساء فتنحوا عن هذه المهمة ، كما هو الحاصل في الدعوى الراهنة فانه لا محل للإعلان لاتقضاء علته انه ليس ثمة تخط لهؤلاء الرؤساء في هذه الحالة من جهة ومن جهة أخرى فمن الضرورة الملحة لتفادي الوضع الشاذ المثل في بقاء موظف يغير تقرير سنوى سرى يعتم القانون تقديمه عنه في ميعاد معين ويرتب على تقديمه في هذا الميعاد آثارا لها خطرها في العلاوات والترقيات وفي القدرة على الاضطلاع باعباء الوظيفة، هذه الضرورة تبينح المحظور فلا جرم أن يستوى التقرير أوضاعه القانونية في هذه الحالة بتقدير نجسة شئون العاملين وحدها ، وهى على كل حال المرجع النهائى في تقدير كفاية الموظف ،

ساسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير  
الذى اوردته الرئيس المباشر والمدير المحلى :

قاعدة رقم ( ١٢١ )

المبدأ :

تبين المادتان ٢٩ و ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام  
العاملين المدنيين بالدولة والمادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم  
٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين  
بالدولة ، كيفية اعداد التقارير السنوية والمراحل والاجراءات التى يتعين  
ان تمر بها حتى تصبح نهائية - الالتزام بالتسبب فى حالة تعديل مرتبة  
الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة حسب  
الاحوال كما يلزم لجنة شئون العاملين - تخفيض رئيس المصلحة مرتبة  
الكفاية دون ابداء اسباب ، وتقدير لجنة شئون العاملين مرتبة الكفاية بذات  
التقدير الذى قدره رئيس المصلحة دون ان تبدى هى الاخرى اسبابا لهذا  
التقدير - خلو محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بالجلسة التى نظر فيها  
التقرير من اية مناقشة وعدم تضمنه الاسباب التى بنى عليها تخفيض  
مرتبة الكفاية - يؤدى ما تقدم ان قرار اللجنة بتقدير الكفاية يكون قد صدر  
خلوا من الاسباب - لا يغير من هذا النظر ان يكون العامل قد اخطر بعد  
ذلك بلسبب لتخفيض التقدير نقول لجنة شئون العاملين انها كانت محل  
تقديرها عند تخفيض التقدير - نتيجة ذلك ان التقدير السنوى للعامل اذ  
لم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون  
العاملين لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة الكفاية فانه يتعين ابطال ما تم  
من اجراءات التخفيض على خلاف القانون وتقرير احقية العامل فى ان تقرر  
كفايته بالتقدير الذى قدره رئيسه المباشر والمدير المحلى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم  
٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين  
لكفاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية

خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، وتنص المادة ٢١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسبب . وتنص المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أن يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٢١ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث انه يبين من النصوص المتتمة أن المشرع نظم كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى يتبعها أن تمر بها حتى تصبح نهائية ، فمن على أن يخضع لنظام التقارير السنوية العاملون حتى وظائف الدرجة الثالثة ، وأن يكون تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وأن يعد التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة ووكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لاعتماد هذه التقارير أو تعديلها بقرار مسبب ، أى أن الالتزام بالتسبب فى حالة تعديل مرتبة الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة ، حسب الاحوال ، كما يلزم كذلك لجنة شئون العاملين .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٦ أن الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة متوسط ( ٦٦ درجة ) ، وأن المدير المحلى وافق على هذا التقدير ، ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة دون المتوسط دون أن يبدى اسبابا لما اجراه من تخفيض

فى مرتبة الكفاية . وتقدرت لجنسة شئون العاملين بمرتبة « دون المتوسط » دون أن تبدى فى الإحدى فى التقرير اسباب لهذا التقدير ، كما أن محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بجلسة ١٧ من ابريل سنة ١٩٦٧ التى نظر فيها التقرير المطعون فيه جاء خلوا من أية مناقشة ولم يتضمن الاسباب التى بنى عليها تخفيض مرتبة كفاية المدعى . وبذلك يكون تسرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب ، ولا يغير من هذا النظر أن يكون المدعى قد أخطر بعد ذلك بأسباب لتخفيض التقدير .

ومن حيث أن التقدير السنوى للمدعى عن عام ١٩٦٦ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين لكفاية المدعى لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ، ومن ثم يتعين ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقرير أحقية المدعى فى أن تقدر كفايته فى التقرير عن أعماله خلال عام ١٩٦٦ بمرتبة متوسط .

( طعن ٤٧٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/٢٥ )

سلباً : صيرورة تقدير كفاية الموظف نهائياً يمنع لجنة شئون العاملين أن تعمل عن تقديرها الأول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار :

### قاعدة رقم ( ١٢٢ )

#### المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالتمقيب على تقدير كفاية الموظفين فى حدود المادة ٣١ من قانون الموظفين ، والنظر فى ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار - اذا باثرت الجهة اختصاصها الاول وصار تقديرها نهائياً فليس لها عند مباشرة اختصاصها الثانى أن تعمل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر.

#### ملخص الحكم :

لما كانت المواد ٢٨ و ٢٩ و ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد نظمت الترقيات وحددت نسب ما تجب فيه الترقية بالانتمدية وما يجوز أن تكون فيه الترقية بالاختيار بالشروط المبينة فيها ، فقد نظم الشارع فى المواد ٢٩ و ٣٠ و ٣١ و ٣٢ من القانون المذكور كيفية تقدير كفاية الموظفين بالقيود والشروط التى عينها . وهذا امر كان لا بد منه حتى تنضبط الترقيات على مقتضى ما تصده فى المواد المشار اليها . ويجب التنبيه الى أن لجنة شئون الموظفين تقوم بمهمة مزدوجة فى هذا المجال وفى ذاك ، فهى تعقب على تقدير الكفايات فى الحدود وبالشروط التى عينها الشارع فى المادة ٣١ من القانون ، كما تقوم بمهمة النظر فى ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار فى الحدود التى

نظمتها المادة ٢٨ من القانون سالف الذكر . وغنى عن البيان أن اللجنة اذا باشرت سلطاتها في المجال الاول وانتهت الى رأى في التقدير أصبح هذا التقدير نهائيا طبقا للمادة ٣١ ، فلا يجوز عند النظر في الترقية طبقا للمادة ٢٨ ان تطرح تقديرها النهائي الذي انتهت اليه في درجة كفاية الموظف وتقدره تقديرا جديدا تبنى عليه اقتراحها في الترقية .

( طعن ١٦٩٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٥٧ )

### قاعدة رقم ( ١٢٣ )

#### المبدأ :

حق لجنة شئون الموظفين في التعقيب على تقديرات الرؤساء لكفاية الموظفين — ضرورة تعديلها نهائيا ملزما للسنة التي تم بشأنها التقدير — اختصاصها في شأن ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى — التزامها ، عند مباشرة هذا الاختصاص ، بالتقدير النهائي لكفاية الموظف اذا كانت قد اتمت — سلطاتها في التعقيب عليه ، وذلك عن السنة التي حصل فيها ذلك التقدير .

#### ملخص الحكم :

لجنة شئون الموظفين حق التعقيب على تقديرات الرؤساء في كفايات الموظفين ، ويكون تقديرها نهائيا ملزما للسنة التي تم بشأنها التقدير ، وذلك طبقا للمادة ٣١ ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ، كما لها بمقتضى المادة ٢٨ من هذا القانون النظر في ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما في ذلك الترقية بالاختيار على الوجه والشروط والاضاخ المبينة في تلك المادة . وهي اذ تباشر هذا الاختصاص تكون ملزمة بالتقدير النهائي لكفاية الموظف اذا كانت قد اتمت سلطاتها في التعقيب على هذا التقدير ، وذلك عن السنة التي حصل فيها التقدير المذكور .

( طعن ١٨٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ٧/١٢/١٩٥٧ )

قاعدة رقم ( ١٢٤ )

المبدأ :

وجود تقارير سرية عن العامل بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز — يغنى  
عن أن تعيد لجنة شؤون العاملين تقدير كفايته عند الترقية .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة ملف خدعة المدمى أنه إشتغل على التقارير السرية  
السبوية المقدمة في شأنه عن السنوات من ١٩٦٢ حتى ١٩٦٦ وقد صدرت  
تفانيته فيها جميعها بمرتبة « ممتاز » ومن ثم فما كانت اللجنة التي يبط  
بها اختيار المرقين بالتقارير المطعون فيها بحاجة الى امادة تقدير  
كفايته .

( طعن ٢٩٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٣/٢/١٩٧٢ )

ثامنا : لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة في الميعاد السنوى المقرر لها  
لتقدير كفاية الموظفين :

### قاعدة رقم ( ١٢٥ )

#### المبدأ :

المادة ٢٢ من قانون نظام موظفي الدولة التي كانت تنص على انعقاد  
لجنة شئون الموظفين في شهر مارس من كل عام لتقدير كفاية الموظفين —  
لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة في هذا التاريخ .

#### ملخص الحكم :

نصت المادة ٢٢ من قانون نظام موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون  
رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بالوزارة او  
المصلحة في شهر مارس من كل عام كشفا بأسماء موظفي كل درجة مالية  
فيها . وتقرر اللجنة من واقع ملف كل موظف — وبعد الاطلاع على الملاحظات  
التي يكون قد قدمها الموظف الذي قدم عنه تقرير بدرجة متوسط او ضعيف  
— درجة الكفاية التي يستحقها كل موظف على الاساس المبين في المادة  
٢٠ ، ويؤثر بذلك في ملف الخدمة وفي سجل الموظفين » . وواضح من  
عبارة هذه المادة انها لم تنص على بطلان قرار اللجنة ان لم يصدر  
في هذا الشهر المذكور بالذات ، كما أن الشارع بحسب مقصوده لا يعتبر  
ذلك اجراء جوهريا ، فترتب على عدم امكان التقدير في الشهر المذكور  
بطلان العمل في ذاته ، بل لا يبدو الا ان يكون مجرد توجيه من الشارع  
لتنظيم العمل في تلك المواعيد ، وحقا على اتهمه فيها بقصر الامكان .



تاسعا : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها :

قاعدة رقم ( ١٢٦ )

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدونه في سجل خاص يعد لهذا الغرض — ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن لا يعدو أن يكون من قبيل التوجيه — لا يترتب البطالان على اغفاله .

ملخص الحكم :

ليس في نصوص قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدون هذا المحضر في سجل خاص يعد لهذا الغرض ، أما ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن ، فلا يعدو أن يكون من قبيل التوصية لتنظيم العمل ، دون أن يكون المقصود به هو ترتيب البطالان عند اغفاله ، هذا فضلا عن أن هذه اللائحة ، لا تملك أية اضافة في التشريع من شأنها ترتيب بطلان لم يقرره القانون ذاته .

( طعن ٥٦٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٣/٤/١٩٦٩ )

قاعدة رقم ( ١٢٧ )

المبدأ :

اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نص المادة ١٧ منها على أن تسجل لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقرير رئيس المصلحة — مناقشتها وقراراتها والإسباب التي بنيت عليها في سجل خاص — اغفال ذلك — لا يترتب عليه بطلان التقرير — أساس ذلك نص المادة المشسلة اليها من القواعد التنظيمية .

( م — ١٤ — ج ١٢ )

### ملخص الحكم :

ان اغفال لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحة لتسجيل مناقشتها وقراراتها والاسباب التي بنيت عليها في سجل خاص طبقا لما نصت عليه المادة ١٧ من اللاحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - الذي كان ساريا حينذاك - لا اعتداد بذلك اذ ان ما نصت عليه هذه المادة انما هو من القواعد التنظيمية التي لا يترتب على اغفالها بطلان التقرير خاصة وان لجنة شئون الموظفين قد اعتمدت تقرير رئيس المصلحة وقد بنى هذا التقرير على اسباب صحيحة - دونها ذلك الرئيس على نفس التقرير - ومستفاده من اصول ثابتة يلف خدمة الدعى حسبما سلف البيان .

( طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٢٨ )

#### المبدأ :

اغفال لجنة شئون الموظفين تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات - لا بطلان .

#### ملخص الحكم :

لا وجه للنزاع على قرار لجنة شئون الموظفين بأنه قد شابته بطلان لعدم تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات ، ذلك ان تحرير هذا المحضر ليس من الاجراءات الجوهرية التي يترتب على اغفالها البطلان .

( طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٦/١٢/٣ )

## الفصل السادس

### الإثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف

أولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطي في الترقية :

قاعدة رقم ( ١٢٩ )

المبدأ :

درجة ضعيف — اثرها على المركز الوظيفي — الحرمان من اول علاوة دورية والتخطي في الترقية — الحرمان من العلاوة يقع سواء استحققت في السنة التي قدم فيها التقرير بدرجة ضعيف أم في السنة التالية — التخطي في الترقية لا يقع الا في السنة التي قدم فيها هذا التقرير .

ملخص التفسير :

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على ان « يقدم التقرير السري عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المظلي للإدارة ورئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكمية التي تراها ويعلن الموظف الذي يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ، ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من اول علاوة دورية مع تخطيه في الترقية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير » .

ويستلزم من هذا النص أن المشرع وهو بسبيل تحديد اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه في الترقية وفي العلاوة ، قد اعتد بضابطتين مختلفتين فبالنسبة الى العلاوة اعتد بضابط الترتيب العددي — حيث قضى

بحرمان الموظف من أول علاوة دورية تستحق له ، سواء في ذلك ان يكون استحقاقها في السنة ذاتها انتمى فيها التقرير او في السنة التالية لها ودون اعتداد بدرجة الكفالية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير - اي ان الحرمان من الترقية في هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف في ذات السنة التي يحل خلالها دور الموظف في الترقية : والمغايرة في التعبير مقصود بها تقرير حكيمين مختلفين في خصوص الاثر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف في حق الموظف على النحو المتقدم ذكره ، والنقول بغير ذلك يؤدي الى التفرقة في المعاملة بين الموظفين : ذلك ان الموظف الذي يحل موعد علاوته الدورية في السنة التي قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف يحرم من هذه العلاوة بينما زميله الذي قدم عنه تقرير مماثل وحل موعد علاوته الدورية في السنة التالية لا يحرم منها . وقد يحصل كلاهما في هذه السنة على تقدير بدرجة اعلا : ولا وجه للاعتراض على ذلك بمقولة ان هذه التفرقة التي يستهدف المشرع تجنبها في خصوص استحقاق العلاوة واتعة لا محالة في الترقية لان الموظف سيحرم من الترقية اذا حل موعدها خلال السنة في حين انه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعد في سنة تالية . لا وجه لهذا القول لان الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقيته في حين انه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته مما قد يحزمه الى بذل نشاط موقوت خلال السنة التالية التي يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن اجل هذا فقد رأى المشرع ان يرد قصده عليه وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

وعلى ذلك انتهى الرأي الى انه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف حرمانه من أول علاوة دورية سواء اكلن موعد استحقاقها في السنة التي قدم فيها هذا التقرير او في السنة التالية لها وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الاخيرة .

## قاعدة رقم ( ١٢٠ )

### المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف - اثر ذلك على حقه فى العلاوة وفى الترقية وفقا لنص المادة ٢١ من قانون التوظيف - وجوب حرمانه من اول علاوة دورية سواء اكان موعدا استحقاقها فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير او فى السنة التالية لها دون اعتداد بدرجة الكفاية فى هذه السنة الاخيرة - اختلاف الحكم بالنسبة للترقية اذ يحرم الموظف منها فى السنة التى يصدر فيها التقرير المذكور فقط .

### ملخص القوى :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على انه « ... يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من اول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ومفاد هذا النص ان المشرع وهو بمسبيل تحديد اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه فى الترقية وفى العلاوة ، قد اعتد بضابطتين مختلفتين . فبالنسبة الى العلاوة اعتد بضابط الترتيب العددي ، اذ قضى بحرمان الموظف من اول علاوة دورية تستحق له ، سواء فى ذلك ان يكون استحقاقها فى السنة ذاتها التى قدم فيها التقرير ، او فى السنة التالية لها ، ودون اعتداد بدرجة الكفاية فى السنة الاخيرة . وبالنسبة الى الترقية اعتد المشرع بضابط زمنى ، فمضى بحرمان الموظف من الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير ، اى ان الحرمان من الترقية فى هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف فى ذات السنة التى يحل خلالها دور الموظف فى الترقية . والمغايرة فى التعبير مقصود بها تقرير حكيمين مختلفين فى خصوص الاثر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف فى حق الموظف ، على النحو المتقدم ذكره .

والقول بغير ذلك يؤدي الى التفرقة في المعاملة بين الموظفين ، ذلك ان الموظف الذي يحل موعد علاوته الدورية في السنة التي قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف ، يحرم من هذه العلاوة ، بينما زميله الذي قسّم عنه تقرير مماثل - وحل موعد علاوته الدورية في السنة التالية ، لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهما في هذه السنة على تقدير بدرجة أعلى . ولا وجه للاعتراض على ذلك بمقولة ان هذه التفرقة التي يستهدف المشرع تجنبها في خصوص استحقاق العلاوة ، واقعة لا محالة في الترقية ، لان الموظف سيحرم من الترقية اذا حل موعدا خلال السنة التي قدم عنه فيها تقرير بدرجة ضعيف ، في حين أنه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعد في سنة تالية ، لا وجه لهذا القول ، لان الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقبته ، في حين انه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته ، مما قد يحفزه الى بذل نشاط موقوت خلال السنة التالية التي يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن أجل هذا فقد رأى المشرع ان يرد قصده عليه ، وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

ويخلص مما تقدم أنه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف ، حرمانه من أول علاوة دورية ، سواء اكان موعد استحقاقها في السنة التي قدم فيها هذا التقرير ، أو في السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الأخيرة .

وقد سبق ان انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري الى هذا الرأي بجلستها المنعقدة في ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ في خصوص موضوع اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على مركزه الوظيفي .

فلذا كان الثابت ان الموظف قدم عنه تقرير سري بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، ووافقت لجنة شئون الموظفين على هذا التقرير بجلستها المنعقدة في ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦١ ، غايته - تطبيقا لحكم المادة ٢١ من قانون نظام موظفي الدولة - يتمين حرمانه من أول علاوة دورية يحل ميعادها .

وهى العلاوة الدورية المستحقة فى أول مايو سنة ١٩٦٢ . وذلك بصرف النظر عن حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تلييد رأيها المسبق ابداءه بجلسة ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ ، من أنه يقرب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف ، حرمانه من أول علاوة دورية ، سواء أكان موعد استحقاقها فى السنة التى تتم فيها هذا التقرير أو فى السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته فى هذه السنة الأخيرة . ومن ثم فإنه يتعين حرمان السيد . . . . . من أول علاوة دورية يحل بمعاها بعد تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، وهى العلاوة الدورية المستحقة فى أول مايو سنة ١٩٦٢ ، وذلك بصرف النظر عن حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ .

( فتوى ١٦٨٨ فى ١١/٢/١٩٦٢ )

ثانيا : كيفية حساب السنة التي يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف :

### قاعدة رقم ( ١٢١ )

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف - نص الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون التوظيف على وجوب تخطى الموظف الحتم عنه تقرير بدرجة ضعيف في الترقية في السنة التي قدم فيها التقرير - كيفية حساب السنة المنصوص عليها في هذه المادة - حسابها على أساس أنها تبدأ من أول يناير وتنتهى في آخر ديسمبر من نفس السنة .

ملخص الفتوى :

ان تحديد السنة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين بحيث تبدأ من التاريخ المحدد في القانون لوضع التقرير السنوى حتى التاريخ المقابل في السنة الثانية ، هذا التحديد يخالف المتعارف عليه من لفظ « السنة » اذا ما اطلق - في غير مناسبات المعاملات المالية وشئون الميزانية - تنصرف دلالة الى سنة تقويمية تبدأ بأول يناير وتنتهى بانتهاء ديسمبر عند الحساب بالتقويم الميلادى .

وعلى ذلك فليس صحيحا ان « السنة » المشار اليها تحسب من تاريخ وضع التقرير السرى الى تاريخ وضع نظيره في السنة الثانية ، بل ان حساب السنة على هذا الوجه لا يجعلها سنة شمسية من ٣٦٥ يوما ( تزيد يوما في السنوات الكبيسة ) على الدوام ، وانما يجعلها تزيد على ذلك احيانا تقل عنه في احيان أخرى حسب اختلاف تاريخ وضع التقرير من سنة الى أخرى خلال فبراير الذى يوضع فيه التقرير عملا بنص المادة ٣٠ من قانون الموظفين .



ومما يؤكد أن تلك السنة لا تبدأ من تاريخ وضع التقرير المسمى أن  
الفترة الثانية من المادة ٣١ المذكورة تقضى بأن يكون الخطى في السنة  
التي تقدم بها التقرير . والظاهر من هذه الصياغة أن سنة تبدأ قبل تاريخ  
تقديم التقرير لأنه يقدم فيها أي خلالها وبالتالي فإن تقديمه لا يكون تاريخاً  
لبدايتها .

ولما كانت المادة ١٢٧ من قانون الموظفين تنص على أن « يكون  
حساب الحد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الشمسي » - ولما  
كانت السنة في التقويم الشمسي ٣٦٥ يوماً كاملة ( تزيد يوماً في السنوات  
الكبيسة ) ، ومن ثم فإن السنة في نص المادة ٣١ يجب أن تكون بعدد هذه  
الأيام وهي لا تكون كذلك إذا حسبت بين تاريخي وضع تقريرين متتابعين لأن  
هذا الحساب محتوم عليه أن يزيد فترة ما بين التاريخين على سنة في بعض  
الاحيان وينقصها عن ذلك أحيان أخرى كما سبق وبالتالي أن تكون السنة  
الشمسية بالمعنى المتقدم إلا إذا حسبت من أول يناير إلى آخر ديسمبر .

ولا شك في أن الأخذ بهذه النتيجة يثير بحث مشروعية ترقية الموظف  
التي تتم خلال شهرى يناير وفبراير من كل سنة إذا وضع عنه بعد ترقيته  
بدرجة ضعيف ووجوب سحبها في هذه الحالة ، إلا أن ذلك نتيجة لازمة  
لوجوب خطى هذا الموظف في الترقية في السنة التي قدم فيها ذلك التقرير  
طبقاً للقانون .

يخلص مما تقدم أن السنة المنصوص عليها في الفترة الثانية من المادة  
٣١ من قانون الموظفين تبدأ من أول يناير وتنتهى في آخر ديسمبر .

**ثالثا : ترتيب الآثار التي كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفالية قد أعد بدرجة ضئيف هو انسب تعويض :**

**قاعدة رقم ( ١٢٢ )**

**المبدأ :**

تعويض ادبي عن تخط في الترقية — ان في الحكم للمدعى بحقه في الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اسببه من التخطي .

**ملخص الحكم :**

ان في الحكم للمدعى بحقه في الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اسببه من التخطي لان تقدير الكفالية يتم في تقرير سري يتمين على الادارة ان تعدد لترتب عليه اثاره لصالح العمل والعمل ولا وجه لمساغة من يعدون ذلك التقرير عن تقديرهم لعناصر الكفالية ما لم يثبت قصد احدثهم الاساءة الى المدعى ظلما او عمل على الخروج بالتقرير عن سريته للتشهير به ويكون طلب المدعى تعويضا عما ادعاه من الضرر الادبي بغير اساس من الواقع ويتعيين رفضه وانقضاء ما قضى به الحكم المطعون فيه من هذا التعويض .

( طعن ١٠٠١ لسنة ٢٦ قـ جلسة ١٩٨٢/١١/٦ )

## الفصل السابع

### قرار تقدير الكفالية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه

أولاً : تقدير كفالية الموظف قرار إداري نهائي :

قاعدة رقم ( ١٣٣ )

المبدأ :

التقرير السنوي الخاص بتقدير درجة كفالية الموظف — قرار إداري نهائي — تحصنه بفوات الميعاد المقرر قانوناً للإعفاء ما لم يكن قد قام به وجه من أوجه الانعدام .

بالمعنى الحكم :

إن التقرير السنوي المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحله — هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر مآلاً في الترقية أو منح العلاوة أو خفض الدرجة أو المرتب أو في الفصل من الوظيفة — وعلى أنه بهذه المثابة فإن ولاية التفتيش على تقدير الكفالية في التقرير السنوي إنما هي لقضاء الإلغاء باعتباره القضاء الذي شرعه القانون للطعن في القرارات الإدارية فإذا فوت صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن في التقرير في الميعاد القانوني لاستصدار حكم بالفصل من قضاء الإلغاء فإن التقرير يصبح حصيناً من الإلغاء ولا سبيل إلى مناقشته وزعزعة هذه الحصانة إلا أن يكون قد تسلّم بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإداري .

( طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥ )

## قاعدة رقم ( ١٢٤ )

المبدأ :

يجوز للعامل ان يتظلم من تقرير كفايته ويضمن فيه بالإنهاء ايا كانت مرتبة الكفالية - اساس ذلك - ان تقرير الكفالية براتبه المختلفة هو في حقيقته قرار ادارى نهائى مؤثر فى الوضع الوظيفى للعامل .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اخضع فى المادة ٢٦ لنظام التقارير السنوية جميع العاملين عدا شاغلى وظائف الادارة العليا والفئة الاولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الادارة بلخطر العامل بمرتبة كفايته الا فى حالة تقديرها بمرتبة ضعيف او دون المتوسط ، فوجب عليها - فى المادة ٢٩ - اخطاره واجاز له ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه به ، واعتبر التقرير نهائيا بانقضاء هذا الميعاد او باللبت فى التظلم ، وحرّم العامل المقدم عنه تقدير بدرجة ضعيف او تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية ، فاذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته فلما ان تقرر نقله الى وظيفة اخرى والا اقترحت فصله من الخدمة ، كما اشترطت فى المادة ١٥ للترقية بالاختيار ان يكون العامل حاصل على مرتبة ممتاز فى السنتين الاخيرتين . واجاز فى المادة ٢٠ للادارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدر كفاءتهم بمرتبة ممتاز فى العاملين الآخرين ، وذلك فى حدود ١٠ ٪ من عدد العاملين فى كل فئة وظيفية .

ومفاد ذلك انه فى ظل الملل باحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكن علم العامل بمرتبة كفايته ينحقق بيقين الا فى حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط ، حيث تلتزم الادارة باخطاره ، وتخطيه عند الترقية بالاختيار ، واستيعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفالية بمراتبه المختلطة هو في حقيقته قرار ادارى نهائى مؤثر فى الوضع الوظيفى للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغاء ايا كانت مرتبته ويأتالى يحق للعامل أن يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به فى احدى الحالات سالفه الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون أن تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم فى الحالة الماثلة .

( ملف رقم ٥٧٠/٢/٨٦ - جلسة ١٩٨١/١١/١٨ )

### قاعدة رقم ( ١٢٥ )

#### المبدأ :

قرارات لجنة شئون العاملين بالتطبيق لاحكام المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هي قرارات ادارية نهائية - لا يغير من طبيعتها القرار اجازة المادة ٣٢ من هذا القانون التظلم من بعض هذه القرارات وهى الصادرة بتقدير كفالية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط - اساس ذلك ان اجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء او تعديل هذه التقديرات بقرار مسبب وكانت قراراتها فى هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فان ما تصدره هذه اللجنة من قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعتها تلك القرارات أن يكون المشرع قد أجاز فى المادة ٣٢ من القانون ذاته التظلم من

بعضها — وهى تلك الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط الى اللجنة التى اصدرتها ذلك ان اجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به .

( طعن ١١١٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/١/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٣٦ )

#### المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين باعتماد او تعديل التقارير السنوية بالتطبيق لاحكام المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هو قرار ادارى نهائى — لا يغير من طبيعة القرار جواز التظلم منه الى اللجنة التى اصدرته ان قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بالتطبيق لاحكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — جريان عبارة هذه المادة بان التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه لا يقصد به سوى ارجاء اثر التقرير السنوى حتى انقضاء ميعاد التظلم او البت فيه .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان « اللجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدها او تعدلها بناء على قرار مسبب » كما تنص المادة ٣٢ منه على ان « يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى ادائه لمعله ويجوز له ان يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقدير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول مايو » ، ومفاد ذلك ان

المادة ٣١ قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء أو تعديل هذه التقديرات بقرار مسبب ، ولما كانت قراراتها في هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فإن ما تصدره هذه اللجنة من قرارات في هذا الصدد تعد قرارات إدارية نهائية ، ولا يغير من طبيعة تلك القرارات أن يكون المشرع قد أجاز في المادة ٣٢ من القانون ذاته التظلم من القرارات الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط إلى اللجنة التي أصدرتها أن لجأ التظلم من قرار إداري نهائي بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به وإذا كانت عبارة المادة ٣٢ سالفة الذكر قد جرت بها يفيد أن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى أرجاء أعمال أثر التقدير السنوي إلى أن ينتضى ميعاد التظلم منه أو يتم البت فيه ، أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يكون قرارا نهائيا قبل البت في التظلم منه فإنه فضلا عن إهداره لطبيعة القرارات الصادرة في هذا الشأن من لجنة شئون العاملين أعمالا للسلطة المخولة لها بنص المادة ٣١ المشار إليها فانه يفضي إلى إمكان بقاء التقرير السنوي مطلقا تنفيذة أجلا غير مسمى طالما أن لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالي يؤدي الأمر إلى بقاء العامل محروما من حقه في اللجوء إلى القضاء للطعن في قرار تقدير كفايته إلى أن ينتهي ذلك الأجل أيا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن أن تكون نية المشرع قد انصرفت إليه .

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ، والا كان التخلف عن ذلك اخلالا باجراء جوهرى يستتبع عدم نهائية التقرير :

### قاعدة رقم ( ١٢٧ )

المبدأ :

وجوب باعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله — اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استلزمه القانون يترتب عليه نهائية التقرير — لا يفنى عن الاعلان ولا يقوم مقامه علم العامل بتقدير كفايته — أساس ذلك — تطبيق: علم العامل بتقدير كفايته بمرتبة ضعيف بعد انتهاء خدمته لا يفنى عن وجوب اعلانه قبل انتهاء خدمته باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله .

والخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ( وهو القانون الذى يحكم المنازعة الماثلة ) ينص فى المادة ٢٩ منه على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون المتوسط او ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، ونصت المادة ٣٢ منه على ان يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ، ويجوز له ان يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول



مايو . كما نصت المادة ٣٤ منه على ان العامل الذى يقدم عنه تقريران مسنويان متتاليان بتقدير ضعيف يحال الى لجنة شئون العاملين فاذا تبين لها من فحص حالته انه اكثر ملاءمة للقيام بوظيفة اخرى فى ذات الدرجة قررت نقله اليها بدرجته ومرتبته ، إما اذا تبين للجنة بعد تحقيقها انه غير قادر على العمل فى أية وظيفة بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة ، وترفع اللجنة تقريرها للوزير لاعتماده ، فاذا لم يعتده اعاده الى اللجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل ، فاذا كان التقرير التالى مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتماد التقرير نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

ومن حيث انه وان كان الاصل فى التقارير السنوية هو السرية ، الا ان المشرع اوجب فى المادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين ، اعلان العامل الذى تقدر كتابته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله حتى يكون على بينة منه ولكى يتمكن بعد الاحاطة بما ورد فيه من التظلم منه أن رأى وجها لذلك ، وعلق المشرع نهائية التقرير السنوى بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط على اعلان العامل به وفوات ميعاد التظلم منه أو البت فى التظلم ان كان العامل قد تظلم فى الميعاد المنصوص عليه قانونا ومن ثم فان اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استلزمه القانون ، اذ يترتب عليه نهائية التقرير بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فاذا لم يتم هذا الاعلان لا يكون التقرير نهائيا ، وبالتالي لا يكون نافذا ولا منتجا للآثار المترتبة عليه قانونا ، ولا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن علم المدعية بتقرير عام ١٩٦٦ من واقع ايداعه عند نظر طلب اعفائها من الرسوم يقوم مقام اعلانها به ، ذلك لأن اعلان العامل بالتقرير انما يتعلق ببيان أوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله حسبما نصت على ذلك صراحة المادة ٣٢ السالف ذكرها ، حتى يتدارك العامل أمره ويصلح من شأنه ويحسن مستواه فى أداء العمل المنوط به ، ابتداء تجاوز التقدير الذى وضع عنه فى السنة التالية ، ومن ثم فان الاعلان الذى ( م — ١٥ — ج ١٢ )

استلزمته المادة ٣٢ المذكورة قبل اعمال الاثار القانونية المترتبة على التقرير بمرتبة ضعيف او دون المتوسط لا يقوم مقامه العلم بأنه قدم عنسه تقرير بدرجة ضعيف ولا يغنى عنه .

ومن حيث انه لما كان ذلك ما تقدم ، وكان الثابت ان المدعية لم تعلن بالتقرير السنوى بمرتبة ضعيف عام ١٩٦٦ على ما سلف البيان ، فان التقرير المشار اليه لا يكون نهائيا . ولا يسوغ الاستناد اليه فى انتهاء خدمة المدعية . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بانتهاء خدمة المدعية وقد قام على تقرير واحد بمرتبة ضعيف هو تقرير عام ١٩٦٧ ، مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء ، واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك القضاء بالغائه والحكم بالغاء القرار المطعون فيه والزام الجهة الادارية المصروقات .

( طعن ٦١١ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٢/٣ / ١٩٧٧ )

ثالثاً : متى يكون تندير الكفالية قراراً إدارياً يضحى نهائياً بعدم الطعن فيه خلال الميعاد :

قاعدة رقم ( ١٢٨ )

#### المبدأ :

نظام العاملين المنعنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فرق بين تقدير درجة كفاية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوسط وبين تقدير الكفالية بمرتبة أعلى — في الحالة الأولى يكون لتقدير الكفالية تأثير حتى على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء في الخدمة ومن ثم يكون هذا التقدير هو القرار الإداري الذي يجب الطعن فيه خلال الميعاد المقرر والا أصبح نهائياً — أما في الحالة الثانية فإن تقدير الكفالية يقتصر أثره على الترقية بالاختيار ومن ثم فإن مجال المنازعة فيه هو مجال المنازعة في الترقية ذاتها التي تمت على أساس هذا التقدير .

#### ملخص الحكم :

يتضح من نصوص المواد ٢٩ و ٣١ و ٣٢ و ٣٣ و ٣٤ من نظام العاملين المنعنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد فرق بين تقدير درجة الكفاية بمرتبة ضعيف او دون المتوسط وبين تقدير الكفالية بمرتبة أعلى فجعل لتقدير الكفاية على الوجه الاول أثراً حتمياً على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء في الخدمة كما اوجب اعلان العامل بهذا التقرير ورسم طريقاً للتنظم منه وحدد موعده والجهة المختصة بنظره الامر الذي يدل على أن المشرع رأى أن هذا التقدير هو وحده القرار الإداري الذي يتعين الطعن فيه في الميعاد الا اذا أصبح نهائياً ويتعين اعلان جميع الآثار المترتبة عليه ، أما التقديرات الأخرى للكفاية فإنها لا تعلن الى العامل كما أنها لا تؤثر على العلاوة او على الترقية بالاقدمية او على البقاء في الخدمة بل يقتصر أثرها على الترقية بالاختيار اذا وجد من يزيد في مرتبة الكفاية ، ومن ثم فإن مجال المنازعة في هذه التقديرات هو مجال المنازعة في الترقية ذاتها وبهذه المثابة فإن الطعن في الترقية ينطوي على الطعن في تقدير الكفاية الذي اجريت على اساسه .

( طعن ٣٦٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٢٧ )

رابعاً : التظلم من تقرير الكفاية :

قاعدة رقم ( ١٢٩ )

المبدأ :

المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالأمير رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على أنه للعامل الذى قدرت كفايته بمرتبه ضعيف او دون المتوسط ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل أول مايو — فإذ ذلك — التقرير الذى يتم التظلم منه فى الميعاد يعتبر بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فى التظلم فاذا فصل فيه بالرفض اصبح القرار نهائيا ويتعين رفع دعوى الالغاء خلال ستين يوما : من تاريخ اعلان العامل بنتيجة الفصل فى تظلمه — لا يجوز الاخذ بقرينة الرفض الضمنى المستفادة من فوات ستين يوما على تقديم التظلم دون البت فيه اذ ان مناطها ان يكون التظلم منصبا على قرار ادارى نهائى وهو أمر لا يتوافر فى هذه الحالة الا بعد البت فى التظلم واخطار صاحب الشأن به .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار ثانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تسمى احكامها على النزاع المائل تنص على ان « يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ويجوز له ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل أول مايو » وبما ذلك ان المشرع اعطى الحق للعامل الذى يوضع عنه تقرير سنوى بدرجة ضعيف او دون المتوسط الحق فى الطعن فيه أمام لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به وهذه حصانة ارادها المشرع لصالح العامل نظرا للخطورة التى يربتها التقرير المذكور مالا فى حياته الوظيفية فيبدي العامل ما يعن له من طعون على هذا التقرير خلال شهر

من تاريخ اخطاره بهذا التقرير واعتبر المشرع التقرير الذى قدم عنه التظلم  
فى الميعاد بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فيه . فاذا فصل  
فيه بالرفض فانه بذلك يعتبر قرارا اداريا نهائيا يتعين بالتالى مهاجمته  
بدعوى الالغاء ويبدأ ميعاد الطعن فيه من تاريخ اخطاره برفض تظلمه  
ولا يجوز بالتالى الاخذ بقرينة الرفض الضمنى المستفادة من غوات ستين يوما  
على التظلم دون البت فيه لان مناطها ان يكون التظلم منصبا على قرار  
ادارى نهائيا وهو امر غير متوافر فى هذه الحالة لانه وان كان التقرير  
السئوى المقدم عن العامل بعد استيفاء مراحله المنصوص عليها فى القانون  
هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية او منح العلاوة ومن ثم  
يندرج فى عموم الطلبات المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة  
الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة  
والتي رفعت الدعوى فى ظل سريان احكامها الا ان ذلك لا يمتد اثره فى  
حالة التقارير السنوية التى توضع عن العامل بتقدير ضعيف او دون المتوسط  
فانه لا تعتبر قرارات ادارية نهائية الا من تاريخ البت فى التظلم من لجنة  
شئون العاملين وأخطار التظلم بذلك على ما سلف بيانه .

ومن حيث ان المدعى وضع عنه تقرير سئوى عن عام ١٩٧٠ بمرتبة  
ضعيف واخطرته فى ١٩٧١/٦/٢ فتقدم بتظلم منه فى ١٩٧١/٦/٧ وعرض  
تظلمه على لجنة شئون العاملين فمقررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٧١/٨/٨  
والممتدة الى ١٩٧١/٨/١١ والمعنقدة من مدير الجامعة فى ١٩٧١/٨/١٥  
ترفض التظلم وتم اخطار المدعى به فى ١٩٧١/٨/١٩ فتقدم بطلب المساعدة  
القضائية فى ١٩٧١/١٠/١٧ وقبل طلبه فى ١٩٧٢/١/٨ واتهم دعواه فى  
١٩٧٢/٢/٢١ بان دعواه تكون مقبولة . واذا كان الحكم المطعون فيه  
قد انتهى الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين  
بالتالى الحكم بالغاءه .

### قاعدة رقم ( ١٤٠ )

#### المبدأ :

المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على أن يتم الفصل في التظلم قبل أول مايو — هذا الميعاد لا يعدو أن يكون تنظيمًا لقواعد الفصل في التظلم ومن ثم لا يترتب على عدم مراعاته الإعلان أن القانون لم يترتب أي أثر على مخالفة هذا الميعاد .

#### ملخص الحكم :

ان ما ينهاه المدعى على التقرير المطعون فيه انه لم يلفت نظره كتابة لمستوى أدائه ولعدم البت في التظلم قبل أول مايو سنة . . . . . فيرد على ذلك ان نص المادة ٣٢ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليها لم تستلزم سوى اخطاره بالتقرير الموضوع عنه واذ كان المشرع قد اوجب أن يتم الفصل في التظلم قبل أول مايو فان هذا الميعاد لا يعدو أن يكون تنظيمًا لقواعد الفصل ولم يترتب القانون أي أثر على ذلك . وان كان رؤساء الدعى قد اثبتوا اهماله وعدم امانته وهو ما انتهى اليه تقرير لجنة شئون العاملين على النحو السالف ببيانه . فان قرارها يكون قد صدر سليما وبمناى من الالغاء .

( طعن ٤٦٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٤١ )

#### المبدأ :

جواز التظلم من تقارير الكفالة بمرتبة جيد المدة وفقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد علم نوى الشان بمناسبة صدور قرارات منح الملاوات التشجيعية للعاملين المتقربين بالوزارة .

#### ملخص الفتوى :

من حيث ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اخضع في المادة ٣٦ منه لنظام التقارير السنوية جميع العاملين

عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الأولى وحدد مراتب تقدير الكفائية بممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الإدارة باخطار العامل بمرتبة كفايته الا في حالة تقديرها بمرتبة ضعيف او دون المتوسط ، فلوجب عليها في المادة ٢٩ اخطاره واجاز له ان يتظلم من هذا التمرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه . واعتبر التقرير نهائيا بانقضاء هذا الميعاد او بالبت في التظلم ، وحرّم العامل المقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف او تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية ، فاذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته فلما ان تقرر نقله الى وظيفة اخرى والا اقترحت فصله من الخدمة . كما اشترطت في المادة ١٥ للترقية بالاختيار ان يكون العامل حاصل على مرتبه ممتاز في السنتين الاخيرتين . واجاز في المادة ٢٠ للادارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدر كفايتهم بمرتبه ممتاز في العاملين الاخيرين وذلك في حدود ١٠٪ من عدد العاملين في كل فئة وظيفية .

ومفاد ذلك انه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكون علم العامل بمرتبة كفايته يتحقق بيقين الا في حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط حيث تلتمز الإدارة باخطاره وتخطيه عند الترقية بالاختيار واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفائية بمراتبه المختلفة هو في حقيقته قرار اداري نهائي مؤثر في الوضع الوظيفي للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغاء ايا كانت مرتبته وبالتالي يحق للعامل ان يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به في احدى الحالات سالفه الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون ان تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم في الحالة المطلة .

خامساً : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التي طبقتها  
لجنة شئون العاملين :

قاعدة رقم ( ١٤٢ )

المبدأ :

اختصاص لجنة التظلمات لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها احد العاملين  
بتظلم من تقرير كفايته ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقدم  
اليها في ضوء المطاعن التي اثرت على تقدير الكفاية والتأكد من قيام  
عناصر التقرير على امس سلية دون ان تتقيد بالاساس الذي اقامت  
عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتماد التقرير المتظلم منه ومن غير  
ان يتعدى ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم اصحابها بتظلمات  
بشأنها .

ملخص الفتوى :

اناط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة عن  
العاملين من رؤسائهم ، بما يتطلبه ذلك الاعتماد من التدخل في تقدير  
عناصر التقدير بالزيادة أو النقصان وما يترتب من تعديل في مرتبة الكفاية ،  
استنادا الى عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سافها من ملف خدمة  
العامل ، ذلك ان مهمة لجنة شئون العاملين — كما ذهبت — وحق المحكمة  
الادارية العليا — ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ،  
وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقرير النهائى ، وتترخص بتقدير  
كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن .

ومن حيث ان اختصاص لجنة التظلمات المنصوص عليها في المادة  
٢٦ سالفه الذكر لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها احد العاملين بتظلم من تقدير  
كفايته ، ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقدم اليها في ضوء



المطاعن التي اثارها على تقرير الكلية . والتأكد من قيام عناصر التقدير على أسس سليمة ، دون أن تنقيد في ذلك بالاساس الذي اقامت عليه لجنة شؤون العاملين قرارها باعتماد التقدير المتظلم منه ، ومن غير أن يعتمد ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم أصحابها بتظلمات بشأنها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان سلطة لجنة شؤون العاملين ولجنة التظلمات في تعديل تقدير كفاية العاملين ، وفقا لما تراه كل منها مستفدة الى أسباب تبرره .

( ملف ٢٦٤/٦/٨٦ - جلسة ١٩٨٢/٣/١٦ )

---

## الفصل الثامن

### رقابة القضاء الإدارى على تقارير الكفائية

أولا : الطعن فى تقدير الكفائية يكون فى الميعاد وبالإجراءات المقررة لدعوى الإلغاء وولاية التعقيب على تقدير الكفائية يكون قضاء الإلغاء .

قاعدة رقم ( ١٤٣ )

المبدأ :

الطعن فى قرار تقدير الكفائية يخضع للإجراءات والمواعيد المقررة لدعوى الإلغاء — سريان ذات الحكم على تقديرات الكفائية الصادرة من اللجان الفرعية لشئون الموظفين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن التقرير المقدم عن الموظف هو قرار إدارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية ، وفى منح العلاوة ، وفى صلاحية الموظف للبقاء فى وظيفته ، ومن ثم فإن المنازعة فى هذا التقرير أو فى الآثار المترتبة عليه — ومنها حرمان الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف من أول علاوة دورية أعمالا لحكم المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة معطلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — لا تكون الا عن طريق الطعن بالإلغاء فى القرار الصادر بهذا التقدير وذلك وفقا للإجراءات المقررة وفى الميعاد المنصوص عليه قانونا وعلى موجب ما تقدم اذا كان الثابت — حسبها سلف البيان أن المدعى لم يتظلم من الرسوم القضائية الا فى ٥ من سبتمبر ١٩٥٩ فانه يكون — والحالة من هذا القرار بعد أن علمه فى ٥ من إبريل ١٩٥٩ بل لم يقدم طلب اعفائه

هذه — قد أقبل الدعوى دون مراعاة للإجراءات المقررة وبعد فوات ميعاد الطعن بالالغاء وتكون دعواه بهذه المثابة غير مقبولة .

ومن حيث انه يظهر ما تقدم ما ورد في المادة الثالثة من القانون رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء هيئة عامة لشئون سكك حديد جمهورية مصر من ان المدير العام للهيئة المذكورة قد استندت اليه تحت اشراف وزير المواصلات مهمة ( تصريف شئون الهيئة وسلطة التعيين والنقل والترقية بالنسبة الى موظفيها وعملها .. وما الى ذلك من شئونهم في حدود القوانين واللوائح ) على ان تحدد اختصاصاته بقرار من وزير المواصلات « وقد صدر القرار الوزاري رقم ١٠ لسنة ١٩٥٧ ناصا في مادته السادسة على ان « تتكون هيئة السكك الحديدية من ثلاث ادارات عامة برئاسة وأربع ادارات عامة في المناطق ... » ومحددا في مادته السادسة والأربعين اللجان التي تنشأ برئاسة السكك الحديدية ومن بينها لجنة شئون الموظفين ومصرحا في المادة الثالثة والخمسين بأن « يصدر بنظام سير العمل في الادارات العامة وفي اللجان المشكلة برئاسة السكك الحديدية قرار من المدير العام » فاذا سلم جدلا بأن المدير العام للهيئة السكك الحديدية كان مجاوزا حدود التفويض حين أنشأ لجنة فرعية لشئون الموظفين في كل منطقة من المناطق ، وحين ناط بها اختصاص اللجنة الرئيسية للهيئة المذكورة رغم ان التفويض المخول له ينبغي تفسيره ضيقا ، ورغم ان الاختصاص الممنوح بقانون لا يجوز التفويض فيه الا بناء على نص في قانون فان قصارى ما يعاب به على هذه اللجنة الفرعية انه قد تشابه عليها سند وظيفتها ، لامر لا يرجع الى ارادتها ، وليس من شأن هذا العيب المطلق بإختصاصها ، وقد فرض عليها ، لن يجعل تلك اللجنة فاصبة لسلطتها ، ولا من شأنه ان يهبط بقرارها الى درك الانعدام وتأسيسا على ما تقدم فان القرار الصادر من هذه اللجنة الفرعية بالمنطقة الشمالية بتقدير كفاية المدعى بدرجة ضعيف يتبني الطعن فيه في ميعاد دعوى الالغاء بعد تقديم التظلم الواجب تاتسونا .

### قاعدة رقم ( ١٤٤ )

#### المبدأ :

ولاية التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوى — هي لقضاء  
الإنهاء — تفويت فرصة الطعن في التقرير بدرجة ضعيف في الميعاد  
القانونى — تحصن التقرير من الإنهاء إلا اذا قام به وجه من أوجه انعدام  
القرار الإدارى .

#### ملخص الحكم :

ان ولاية التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوى — وهو قرار  
إدارى نهائى — انها هي لقضاء الإنهاء ، فهو القضاء الذى شرعه القانون  
للطعن في القرارات الادارية . وقد يسر القانون للموظف وسيلة العلم  
بالتقرير وبوجه خالص في حالة تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف اذ نص  
في ذيل المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « يعلن  
الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه » ناذاً فوت  
صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن في التقرير في الميعاد القانونى  
لاستصدار حكم بالفائه من قضاء الإنهاء فان التقرير يصبح حصيناً من الإنهاء  
الا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى .

( طعن ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ )

**ثانياً : لا تعقيب للقضاء الإدارى على تقديرات الكفائية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء الإدارى أن ينصب نفسه مقلها :**

**قاعدة رقم ( ١٤٥ )**

**المبدأ :**

**تقديرات الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين لا رقابة للقضاء عليها لتعلقها بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه .**

**ملخص الحكم :**

إذا كان الثابت من الأوراق أن ترقية الاحدث بالاختيار للكفائية قد تمت بالقرار المطعون فيه فى ظل سريان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، وأنه حصل على مائة درجة فى كل من العاملين الآخرين ، بينما لم يحصل الاقدم الا على ٩٤ درجة و ٩٥ على التوالى ، بحسب النتيجة المسماة النهائية وعلى أساس التقديرات التى تمت سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين ، وهى تقديرات لا رقابة للقضاء عليها ولا سبيل له الى مناقشتها لتعلقها بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه ، فانه لما كان ثمة فارق فعلى فى الدرجات المقدرة ينهض عنصرا مرجحا لكفة المطعون فى ترقيته على زميله فى مجال الاختيار للترقية على أساس الكفائية كما أثبتت ذلك فى محضرها بحق لجنة لشئون الموظفين صاحبة الاختصاص فى التعقيب نهائيا على تقديرات الرؤساء المحليين طبقا لنص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فإن قيام هذا الفارق يشهد بصحة التطبيق القانونى وينبغى اساءة استعمال السلطة .

( طعن ١٤٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠ )

### قاعدة رقم ( ١٤٦ )

#### المبدأ :

تقدير نشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عمل الجهة الإدارية ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير ، إلا اذا قام الدليل على الانحراف واساءة استعمال السلطة — اثبات الانحراف واساءة استعمال السلطة — تحدد نطاقه بالفترة التي وضع عنها التقرير .

#### ملخص الحكم :

أن تقدير جهة الادارة لنشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عملها ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير الا اذا قام الدليل على الانحراف واساءة استعمال السلطة ولا يكفى في هذا المقام الاستشهاد بماضيه اذ ان اوجه النشاط قد تتغير من وقت لآخر ، واذن ثابته الانحراف او اساءة استعمال السلطة انها يكون نطاقه الفترة التي نزلت فيها الادارة بتقديره الى درجة ضعيف . واذا كان كل ما اورده المدعى واراد ان يبين عليه اساءة استعمال السلطة لا يمكن ان يؤدي الى ان الادارة قد قصصت الاضرار به او انها تصدحت الانحراف بسلطتها تحت تأثير أمور خاصة لا علاقة لها بالعمل وعلى ذلك يكون المدعى قد عجز عن اثبات دعواه من هذه الناحية .

( طعن ٢١٢٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٧ )

### قاعدة رقم ( ١٤٧ )

#### المبدأ :

تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوي هو امر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة ولجنة شؤون الموظفين كل في حدود اختصاصه — لا تعقيب ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك ما دام لم يثبت ان التقدير كان مشوباً بالانحراف أو بساءة استعمال السلطة .

### ملخص الحكم :

ان تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوى لدرجة الكلية ، هو امر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين كل نسي حدود اختصاصه ، ولا رقابة للقضاء عليهم فى ذلك ، ولا سبيل الى التعقيب عليه ، ما دام لم يثبت ان تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف أو بإساءة استعمال السلطة ، لتعلق ذلك بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها فيه .

( طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٢/٩ )

### قاعدة رقم ( ١٤٨ )

#### المبدأ :

قيام الجهة الإدارية بتقدير كفاية العامل لمرتبة جيد عن عاملين متتاليين — قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الأخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز بدلا من جيد — لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعها الى ممتاز — لا يجوز للحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الأول ورفعها الى ممتاز أخروج ذلك عن حدود ولايتها .

### ملخص الحكم :

تنص المادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على ان يعد الرئيس المباشر التقدير السنوى كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الإدارة المختص بعد ابداء رايه كتابة على لجنة شئون العاملين واللجنة ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسبب . وليس من ريب ان التقرير السنوى المعد عن الدعى لسنة ١٩٧٢ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنة شئون العاملين اعتماد ذلك التقرير على أساس ان مرتبة كفاية الدعى هى ( جيد ) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل التقارير السنوية وعطلت كفاية الدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة

١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا ان هذا التعديل يتعين ان يتحدد بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير المدعى عن سنة ١٩٧٣ . كما انه من المبادئ المسلمة ان تقدير كفاية العاملين من الملامات التى تفرخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها من القضاء الادارى ما دام لم يثبت ان الادارة اساءت استعمال سلطتها او خرجت على احكام القانون . ولئن كانت الادارة قد عدلت التقرير السنوى المدعى عن سنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن انه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٤٧ الا انه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تمديد اثر هذا التعديل بحيث تعدل فى تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز لان هذه الولاية قد قدرها القانون للادارة وجوبا ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء او تعديل تقدير الادارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون استقريب الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بمرتبة (جيد) قد استوفى اوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون . وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتماد به ، وقد استعملت الادارة فيه سلطتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها ، ما دام لم يثبت انها اساءت استعمال سلطتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون العاملين ان هى عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقرير المدعى عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها ان تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز ، ولاتملك المحكمة وقد امسكت الادارة عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز ان تقدر فى كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بانها بمرتبة ممتاز وانها لا تعتمد بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الادارة لم تعدله قياسيا على تعديلها للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اخطا فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتماد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، واعتبر المدعى



حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز في تلك السنة الامر الذي يتعين معه الاعتداد كل الاعتداد بالتقرير السنوى المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، بمرتبة ( جيد ) لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لاعمال احكام القانون رقم ١١ لسنة ٧٥ فى حق المدعى .

( طعن ٩٠٨ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٠/٤/٢٣ )

### قاعدة رقم ( ١٤٩ )

#### المبدأ :

حرمان العامل من ترقية يستحقها — وجوب تعويضه عن حرمانه بغير حق فى الزيادة التى كانت ستطرا على مرتبه ومعايشه — لا يصح فى القانون خفض درجات قدرات العامل التى قدرها الرئيس المباشر المختص من لم يثبت له اختصاص بشيء فى اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه ان يؤيد هذا النقص فى قدراته — لا مناهى من اعتماد ما صرح من تقرير الرئيس المباشر لقدرات المدعى .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان حرمان العامل ترقية استحقها يوجب تعويض عما حرمه بغير حق من الزيادة التى كانت تضمي بها هذه الترقية فى المرتب والمعاش . واذ ثبت من مذكرات المراقبة العامة لشئون العاملين بلف الخدمة ان قرار الهيئة رقم ٧٢ الصادر فى ١٧/١/١٩٦٦ بترقية عشرة من العاملين الى الدرجة الثانية بالاختيار كلن ثمانية منهم كفايتهم عام ١٩٦٤ بتقدير ممتاز واثنان هما السيدان . . . . . . . . . . كفايتهما بتقدير جيد وان المدعى اخطر بتخطيه فى هذه الترقية برقم ١٥٩ بتاريخ ١٩٦٦/١/٢٠ لان تقدير كفايته مرضى ويبين من الاطلاع على التقرير السنوى السرى عن المدعى لعام ١٩٦٤ انه حصل على ٥٠ درجة من ٦٠ فى العمل والانتاج وعلى ٥ درجات من ١٠ فى المواظبة وعلى ١٥ درجة من ٢٠ فى الصفات الشخصية وهى المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات ( م — ١٦ — ج ١٢ )

وعناصرها الفرعية ، الاستعداد الذهني وحسن التصرف والنيقظ وذلك فى تقدير الرئيس المباشر مكان المجموع الكلى للدرجات ٧٩ مما يدخل ككافيتته فى مرتبة جيد ولكن شخصا آخر لم نثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدل ٩ بغير ان يبين سبب هذا الخفض فصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكلية مرضى ووقع كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة على هضم المرتبة وكتب امام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت ككافيته بمرضى ولم يثبت من واقع هذا البيان وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة واذا كان التزام الاختصاص فيهن يعدون التقرير السنوى عن كلية العامل ضمان جوهرى تقتضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، واذا انحصر الاختلاف فى تقدير قدرات المدعى وهى بعناصرها الفرعية المبينة بالتقرير من السمات المستقرة للشخصية وهى تتبدى فى آثارها للمحيطين بالعامل من اقاربه ورئيسه المباشر باكثر مما تباح لرؤسائه غير المباشرين الذين لا يتصلون به من قريب فى اغلب الاحوال فانه لا يصح فى القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها الرئيس المباشر المختص من لم يثبت له اختصاص بشيء فى اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه ان يؤيد هذا النقص الكبير فى قدرات المدعى ويبرر افرادها بالوهن دون سائر مقومات ككافيته المسلمة بالتقرير . واذا ثبت تقاعس الادارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير فى حينه فلا يكون مناص من اعتداد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة ككافيته الصحيحة بتقدير جيد وكان بذلك مستحقا الترقية فى القرار رقم ٧٢ لسنة ١٩٦٦ واذا تخطاه هذا القرار بغير حق فانه يتمتع بالحكم له بما طلبه من دون المرتب والمعاش التى كان ينالها لو تبت له تلك الترقية وما نازعت جهة الادارة فى ان مقدارها ٥٤٥ جنيها كما جاءت بصحيفة الدعوى .

ثالثا : يراقب القضاء الادارى اسباب تقدير الكفاية متى افصح  
عنها جهة الادارة :

### قاعدة رقم ( ١٥٠ )

المبدأ :

سلطة القضاء الادارى فى الرقابة على اسباب تقدير كفاية الموظف  
متى ابتدئها جهة الادارة .

ملخص الحكم :

انه بالاطلاع على التقرير السرى للمدعى عن عام ١٩٦٤ المظمون  
فيه يتبين أن الرئيس المباشر — والذي عمل المدعى تحت اشرافه مدة  
سبعة عشر يوما فى اواخر شهر ديسمبر عام ١٩٦٤ قد قدر درجة كفايته  
بائنين واربعين درجة أى بدرجة ضعيف ووافق على ذلك كل من المدير  
المحلى ورئيس المصلحة ثم اعتمدت هذا التقدير لجنة شئون الموظفين  
بوزارة الحربية دون أن يتضمن التقرير الاسباب المبررة لضعف كفايته ولما  
تظلم المدعى من هذا التقدير ابحت الجهة التى يتبعها — وهى ادارة المركبات —  
انها استندت فى ذلك الى الاسباب التالية :

(١) كثير التبليغ عيادات والاجازات بدون مبرر . (٢) انتحاله شتى  
الاعذار الواهية للتهرب من العمل . (٣) امتناعه ورفضه قبول العمل  
كأمين مخزن رغم صدور الاوامر اليه . (٤) كثير الشعب مع رؤسائه بدون  
وجه حق . (٥) غير منتج وغير متعاون ويعتمد على المساعدين فى العمل .  
(٦) لم يحسن التصرف فى العمل ومعاملته سيئة للغاية مع الرؤساء  
والمرؤوسين . (٧) لا يحترم مواعيد العمل الرسمية . (٨) صدر قرار  
ادارى رقم ٢ فى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٥ بمجازاته بالانذار .

ومن حيث انه متى ابحت الجهة الادارية اسباب تقديرها لكفاية الموظف

بدرجة ضعيف فان للقضاء الإدارى أن يسلط رقابته على هذه الأسباب للتحقق من مدى صحتها واستخلاصها استخلاصا سائفا من أوراق ملف خدمته المتعلقة بعمله خلال السنة التى قدم عنها تقريره السرى .

ومن حيث انه بالإطلاع على ملف خدمة المدعى يتبين انه لا يوجد به ما يدس على انه حصل على كثير من الاجازات المرضية او غيرها فى عام ١٩٦٤ أو انه كان ينتحل شتى الاعذار للتهرب من عمله او كان كثير الشغب او غير مسج او غير متعاون مع رؤسائه او مرفوسيه او انه أساء التصرف او المعاملة أو كان لا يحترم مواعيد العمل الرسمية فالأوراق خالية مما يؤيد صحة ما يدعيه الجهة الادارية فى شئن المدعى كما أن مجازاته بعقوبة الإنذار لا تبرر بذاتها هبوط كفاءته الى درجة ضعيف وبهذه المثابة يكون التقرير محل الدعوى ميبأ تضهنا من تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٤ غير قائم على سببه الامر الذى يرتب بطلانه ويتمين معه الحكم بالفائنه واد كان ذلك هو ما أنتهى اليه قضاء الحكم المطعون فيه فان طعن الحكومة يكون على غير أساس سليم من الواقع والقانون واجب الرغض مع الزامها بمصروفاته .

( طعن ٢٨٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١/٧ )

### قاعدة رقم ( ١٥١ )

#### المبدأ :

حق المحكمة فى مراقبة سلامة الأسباب التى أدت الى تخفيض درجة الكفاية — تخفيض لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية الموظف الى درجة ضعيف لضعف مستوى عمله واسوء سلوكه — مدى جواز الاستناد فى ذلك الى أتران الموظف وتقديمه الشكاوى فى رؤسائه — من نافذة القول الا يكون للجزائين اللذين سبق توقيمهما على الموظف فى عامى ١٩٢٥ و ١٩٤١ ادى تأثير على تقدير الكفاية المحرر عن عام ١٩٦١ .

#### ملخص الحكم :

ان الاسباب التى أدت الى تخفيض كفاية المدعى من مرتبة جيد الى مرتبة ضعيف تنحصر فى امرين ، هما ضعف مستوى عمله وسوء سلوكه

ومن حق المحكمة مراقبة مدى سلامة هذين السببين . وإذا كان فضلا عن أن ملف خدمة المدعى قد خلا مما يدل على ضعف مسنواه في عبء فسان التفتيشين التابعين لوزارة الري الذين عمل المدعى بهما طوال عام ١٩٦١ قد قدرا كفايته بمرتبتى جيد وممتاز بل أن الجهاز ذاته لم يذكر في التقرير الذى كان قد اعده عن المدعى عن عام ١٩٦١ — ثم سحب لأنه لم يستوف اولى مراحل الشكلية — أى شئ عن عمل المدعى . وأرجع تقدير كفايته بمرتبة ضعيف الى عدم اتزانه ولتهجه على رؤسائه في بركات وقد اعتنقت لجنة شئون الموظفين هذه الاسباب حينما اعتهدت هذا التقدير دون أن تعقب عليه ، وهى ذات اللجنة التى صدر عنها التقرير المطعون فيه ، بواسطة رئيس المصلحة ذاته — حسبما يبين من التوقعات على التقريرين — ومن ثم يكون القول بضعف مستوى عمل المدعى ، غير مستمد من اصول ثابتة في الاوراق تؤدى اليه .

وإذا كان القول بسوء سلوك المدعى ، قد أسس على انه شخص غير منزن . نهجه على رؤسائه في بركة أرسلها الى الجهاز والمدعى لم ينكر أنه شكا من شغل بعض وظائف الجهاز من الدرجة الثالثة ، بوظفين من خارج الجهاز وقت اعداد تقرير كفايته ، إذ ترتب على ذلك تأخير ترقيته الى الدرجة الثالثة — التى رقى اليها بعد ذلك — ومن حق المدعى أن يشكو — فحق الشكوى مكحول للجميع — على أن يلتزم في شكواه حدود اللياقة . فإذا ما خرج عليها وضمن شكواه تهجا أو تجريحا فانه يرتكب مخالفة ، يستطيع الجهاز أن يسأله عنها ناديبيا وإذا ما أدبى في هذه المخالفة أمكن الاستناد اليها في تقدير كفايته ، أما أن يكون الرؤساء — المشكونهم — هم قضائه ، فهو ما لا يجوز ولما كانت الاوراق قد خلت مما يفيد مساطة المدعى عن شكواه أو مؤاخذته عنها فانه لا يجوز الاستناد الى هذه الشكاوى في الهبوط بتقدير كفايته الى مرتبة ضعيف كما أنه من نافلة القول . الا يكون للجزامين اللذين سبق توقيعهما على المدعى في عامى ١٩٦٥ و ١٩٦١ أدنى تأثير على تقدير كفايته في تقريره المطعون فيه المحرر عن عام ١٩٦١ .

### قاعدة رقم ( ١٥٢ )

#### المبدأ :

الهبوط بدرجة كفاية الموظف الى مرتبة ضعيف لانتهاه بارتكاب مخالفة تأديبية جوزى عنها بعد تقدير كفايته — غير جائز .

#### ملخص الحكم :

إذا كان اتهام المدعى بالتراخي في الإبلاغ عن واقعة استيلاء اثنين من مرؤوسيه على مبالغ من أحد المواطنين وتستره على ما اقتراه من مخالفة وهو الانهزام الذي لم يكن قد فصل فيه بعد من المحكمة التأديبية هو السبب في الهبوط بدرجة كفايته إلى مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا في مستقبله . واذ قضت المحكمة التأديبية بمجازاة المدعى عن هذه الواقعة بالإنذار فيكون القرار المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة ضعيف . غير قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لمشروعيته بمنعينا القضاء بالغائه .

( طعن ١٠٢٨ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ١٥٣ )

#### المبدأ :

اقامة لجنة شئون الموظفين لتقديرها لكفاية الموظف على عناصر استقنتها من معلومات خارجية غير محددة فائحة في حسن سمعة الموظف أو استوجنتها من مطاعن رددتها شكوى مقبلة من مجهول — يجعل قرارها غير محمول على واقع من الأسباب — أثبات سوء السمعة يكون بالأحالة الى المحكمة التأديبية .

#### ملخص الحكم :

لا حاجة بما تمسك به طعن الحكومة من أن تقدير لجنة شئون الموظفين لكفاية الموظف لا يخضع لمراقبة القضاء الإداري باعتباره داخلا في صميم عمل الإدارة لأنه ما دام هذا التقدير يتمخض في الواقع عن قرار إداري

بالحرمان مآلا من الترقية أو العلاوة . فان مظه يكون مؤثرا حتها مى مركز الموظف القانونى مما يستتبع أن يكون أمر المنازعة فيه خاضعا لرقابة القضاء الإدارى .

وانه ولئن صح أن يكون صدر المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نصه ، وفق التعديل الاخير ، بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استمداده من أى مصدر شاعت الا انه لا جدال فى أن تقدير اللجنة المذكورة وإن لم يقتيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا انه يتعين أن ينبثق على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائما من ملف خدمته ، ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، ولا بأس من أن يلم بنتائج ما عسى أن يكون قد استند اليه من مأخذ مادامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلها واقيا من احكام او قرارات قضائية ، فاذا وجب على هؤلاء الرؤساء أن يقبوا بتقديراتهم على حقيقة كفاية مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطبع واستعداد ذهنى وقدره على تحمل المسؤولية مع توفى حسن التنظيم فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وإن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها فاذا أقامت اللجنة تقديرها على عناصر أخرى استقتها من معلومات خارجية غير محددة قادمة فى حسن السمعة أو استقوتها فى الواقع من مطاعن رددتها احدى الشكاوى المقدمة من مجهول ، وكانت هذه الظالمة موضوع تحقيق من النيابة الادارية ككشف عن عدم صحتها فى تاريخ نال لوضع التقدير المظنون فيه كان ذلك من اللجنة قرارا غير محمول على واقع من الاسبيل لانها انما بنته على ظنون لم تتأثر وشبهات لم تتأكد ، وليس أرد للشبهة ولا اقطع فى ارتفاع الرتبة من أن يسفر تحقيق النيابة الادارية ويكشف جهاز الرقابة عن تنزيه المظنون عليه مما يثلث سمعته ويؤزى ببقاء صحيفته ، ولو صح أن لحسن

السمعة موضوعا بين عناصر الكفاية فان التجرد منها مدعاة لفقد صلاحية الموظف للوظيفة العامة مما يستلزم طمس اهليته لا ضعف كفايته فقط .

ولو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف في العمل على مدار السنة التي يوضع عنها التقدير فان الطريق السوي لاثباتها هو احوالة الموظف الى المحاكمة التأديبية لاثبات الوقائع التي قام عليها اتهم هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها اما ان تنصب نجسة شئون الموظفين نفسها قاضيا فنزل به عقوبة غير واردة في القانون فامر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة القانون واهدار للضمانات التي وفرها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

ولئن كان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظفين المباشرين تقديريا الا انه ليس تحكيا اذ المفروض في هؤلاء الرؤساء ان يكونوا بحكم اتصالهم المباثر بمرعوسيههم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم . فاذا ناط القانون باللجنة المذكورة ولاية التعقيب على تقديراتهم دون التقيد بأرائهم . فان تقديرها ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بما هو وارد بملف خدمته من عناصر ثابتة . وبان يجرى على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء . وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل من الأوراق وكلا ينتهك مبدأ اصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير . ويترتب على ذلك أنه اذا كان تقدير اللجنة متأثرا في الواقع بمحاكمة تأديبية عن تصرفات قديمة العهد نسب اليه بمقارفتها منذ عشر سنوات مضت ولم يفصل فيها عند وضع التقرير وكان يتضمن كذلك اصاخته الى مطاعم هجست بها شكاوى كيدية قام الدليل على عدم صحتها فان هذا التقدير يكون اذن غير قائم على اساس سليم من الواقع والقانون .



قاعدة رقم ( ١٥٤ )

المبدأ :

قضاء المحكمة الإدارية بأن تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون — لا ينطوى على حلول محل الجهة الإدارية فيما هو من شأنها — طلب الجهة الإدارية إعادة التقرير إليها لتجربة طبقا للأصول السليمة — لا وجه له ما دام أن التقرير سار في خطاه الرسومية ولم يتجنب الصواب إلا من حيث المعيار الذي اتخذ أساسا للتخفيض في الوقت الذي تقرر فيه الحكومة وتنادى الملابس بصحة تقرير الرئيس المباشر .

ملخص الحكم :

لا محل لاجابة الحكومة لمطلبها ، الخاص بإعادة التقرير الى الجهة الادارية لتجريبه طبقا للأصول السليمة ، وذلك أن التقرير سار في الخطوات الرسومية قانونا ولم يتجنب الصواب الا من حيث المعيار التي اتخذته لجنة شئون الموظفين في تقدير الكفاية على النحو المتقدم ذكره ، هذا في الوقت الذي تقرر فيه الحكومة وتنادى به الملابس بصحة تقدير الرئيس المباشر لكفاية المدعى في حدود نطاق العمل القائم به فعلا وعلى ذلك فان القضاء اذا اعتبر ان تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون فانه لا يكون قد أحل نفسه محل السلطة الإدارية فيما هو من شأنها .

( طعن ٢٠٥٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩ )



## تكليف

### الفصل الاول : التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عام

ثانيا : التكليف كدابة للتعين في الوظيفة العامة

( ١ ) التكليف اداة استثنائية للتعين في الوظائف العامة

( ب ) التكليف والتعين صنوان في خصوص الاثر القانوني  
لشغل الوظيفة العامة

ثالثا : تسوية حالة المكلف المعين بمكافاة شاملة

رابعا : مد مدة التكليف

خامسا : استدعاء او تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون  
رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة

( ١ ) هل يحتفظ المستدعى او المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة  
العامة بيد طبيعة العمل المقررة لوظيفته في الجهة  
المستدعى او المكلف منها ؟ رايان

( ب ) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء  
المرتب من ضريتي الدفاع والاين القومي المقرر بالقانون  
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف

سابعا : حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة احد المكلفين من تهمة  
الامتناع عن التكليف

### الفصل الثاني : تكليف المهندسين

الفرع الاول : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦  
وتعديلاته .

- اولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته
- ثانيا : ابر التكليف يصدر من الوزير المختص أو من يفوضه في  
في إصداره
- ثالثا : تجديد التكليف ليس بلام أن يقتصر على مدة واحدة
- رابعا : التزام المهندس ببدء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة  
التجديد
- خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف
- سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذي ينقطع  
عن العمل
- سابعا : العقاب الجنائي للمهندس المتخلف عن التكليف
- ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة
- ثامسا : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات
- الفرع الثاني : تكليف المهندس عسكريا طبقا لآااون التعبئة العامة  
رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠
- الفرع الثالث : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦
- الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين
- الفرع الاول : تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان  
( القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ )
- الفرع الثاني : تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة  
لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المعيدين ( القانون رقم  
١٢٨ لسنة ١٩٦٢ )
- الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم  
( القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ )

## الفصل الأول

### التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عام :

قاعدة رقم ( ١٥٥ )

المبدأ :

اعتبار المكلف موظفا عاما — التزامه بأعباء الوظيفة وواجباتها واستغانيته من مزايها طوال مدة التكليف — من حقه أن يفيد بضم مدة التكليف الى مدة خدمته في الحدود التي تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة .

ملخص الحكم :

لئن كان التعيين في الوظائف العامة يتم في الأحوال العادية بالادوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المختلفة وبوجه خاص قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولن قرار التعيين وان كان هو المنشئ للمركز القانوني في هذا الشأن وهو مركز تنظيمي عام لا مركز تماثلي ، وأن رضاء الموظف وان كان لا ينهض ركنا على انشاء المركز الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة — الا ان للتكليف نظامه القانوني الخاص به ، وهو أداة استثنائية خاصة للتعيين في الوظائف العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن ، فلذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطي الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها في الحدود التي نصت عليها القوانين الخاصة المشار اليها ، واصبح بهذه المثابة وفي هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين ، ولا يقيد في ذلك ان رضاء الموظف بقبول الوظيفة فاقده ، ذلك ان التكليف في اساسه

يقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصدر جبرا عن المكلف لصورات  
الصالح العام .

ومنى نم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى أدواتها الاستثنائية  
الخاصة منبعا للأوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح  
فان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما باعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا  
من مزاياها طوال مدة التكليف المحددة فى القانون . فاذا ما انتهى به  
الامر سواء خلال مدة التكليف او بعد انتهائها الى ان اصبح موظفا مستقرا  
فى الوظيفة . فان المدة التى قضاها فى التكليف لا تعتبر منبثة الصلة  
بالوظيفية العامة او مجرد خدمة عامة فى غير وظيفته ، كما ذهب الحكم  
المطعون فيه بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة ، فان استمر فى  
الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف اعتبرت خدمته غير منقطعة فى الوظيفة وان  
عاد بعد انتقضائها الى الوظيفة العامة وتخللتها فترة ما كان من حقه ان يفيد  
بضم مدة التكليف السابقة الى مدة خدمته بعد عودته اليها فى الحدود  
التي تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة بضم المدد ان استوفى الشروط  
المنصوص عليها فيها .

( طعن ٧٠٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/١٢/١٩٥٩ )

### قاعدة رقم ( ١٥٦ )

المبدأ :

العاملون المدنيون بالدولة — التكليف — علاوة دورية — التكليف أداة  
استثنائية خاصة للتميين فى الوظيفة العامة بحسب الشروط والإحكام المهيئة  
فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن — المكلف يصبح موظفا  
عاما ملتزما باعباء الوظيفة مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — انتهاء  
الامر سواء خلال مدة التكليف او بعدها يان يصبح المكلف موظفا مستقرا فى

الوظيفة فإن المدة التي قضاها في التكليف لا تعتبر منبئة الصلة بالوظيفة العامة بل يعتبر الموظف خلالها شاغلا لوظيفة عامة واستمراره في الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلالها يترتب عليه اعتبار خدمته غير منقطعة — الإعتداد بتاريخ التكليف لتحديد أديمته وموعد المألوة الدورية — المألوة الدورية يحكمها القانون السارى حين حلول موعدها .

### ملخص الفتوى :

انه وان كان التعيين في الوظائف العامة يتم في الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المختلفة وان قرار التعيين وان كان هو المنشئ للمركز القانوني في هذا الشأن وهو مركز تطبى عام لا مركز تعاقدى ، وأن رضاء الموظف وان كلن لا ينهض ركنا على انشاء المركز المذكور ، الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة ، الا ان للتكليف نطاقه القانونى الخاص به وهو اداة استثنائية خاصة للتعين في الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز القانونى الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها في حدود القانون واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين .

ومتى تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمتضى ادايتها الاستثنائية الخاصة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها في القوانين واللوائح فان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما باعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف. المحددة في القانون فاذا ما انتهى به الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعد انتهائها الى ان يصبح موظفا مستقرا في الوظيفة فان المدة التي قضاها في التكليف لا تعتبر منبئة الصلة بالوظيفة العامة أو مجرد خدمة عامة في وظيفة بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة فان استمر في الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلال هذه المسافة اعتبرت خدمته غير منقطعة في الوظيفة ( حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ في الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٤ ق ) .

ومن حيث أنه بتطبيق الأصول المتقدمة على المهندسين المعروض  
أمرهم الذين كلفوا اعتباراً من ١٩٧٠/١٠/١ ، فإنه يتعين الاعتماد بهذا  
التاريخ في تحديد أقدميتهم في الدرجات التي عينوا عليها في تواريخ لاحقة ،  
وكذلك اتخاذها أساساً لتحديد موعد العلاوة الدورية المستحقة لهم ، ولا تؤثر  
في هذا الخصوص مسألة تطبيق القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨  
في شأن ضم مدد الخدمة السابقة ما دام هؤلاء المهندسون قد استمروا في  
نفس وظائفهم واعتبروا معينين من تاريخ التكليف .

ومن حيث أن منح العامل علاوته الدورية هو مركز قانوني يستمده  
من القانون مباشرة بمجرد توافر المدة اللازمة انقضائها قبل استحقاق تلك  
العلاوة . وبغير اكتمال تلك المدة لا يكون هذا المركز قد توافر في حق  
العامل بحيث لا يجوز منحه العلاوة الدورية . ومن ثم فإنه إذا صدر قانون  
جديد بتغيير مواعيد استحقاق العلاوة الدورية قبل توافر المركز القانوني  
للعامل بالنسبة لاستحقاق علاوته الدورية فإن هذا القانون يسرى عليه  
بحكم نفاذ أثره المباشر على المراكز التي لم تكتمل بعد حتى تاريخ العمل  
بذلك القانون ، بحيث يمنح العامل علاوته الدورية في المواعيد المنصوص  
عليها في ذلك القانون متى توافرت في حقه شروط منح تلك العلاوة . ومرد  
ذلك كله أن العلاوة الدورية لا تصبح حقاً مكتسباً للعامل إلا بعد حلول  
ميعادها ومن ثم يحكمها القانون الساري حين حلول ميعادها .

ومن حيث أنه ولئن كانت اقدمية المهندسين المعروضة حالاتهم ترتد  
إلى تاريخ تكليفهم في ١٩٧٠/١٠/١ ومن ثم فإنها تقع في ظل أحكام  
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين ، إلا أن العلاوة  
الدورية المستحقة لهم تقع في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١  
بشأن نظام العاملين المدنيين ومن ثم يتعين أعمال حكمة فيما يتعلق بالميعاد  
الذي حدده لمنح تلك العلاوة ، وتنص المادة ١٨ من هذا القانون على أن  
« يمنح العامل علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لا يجاوز  
الأجر نهاية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :



١ - فى أول يناير التالى لاتقضاء سنة من :

( ١ ) تاريخ منح العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم فى وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التى اعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة . وفى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة ( ٢ ) .

( ب ) تاريخ صدور قرار الترقية .

٢ - فى أول يناير التالى لاتقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة .

وطبقا لهذا النص فان المهندسين المعروض لهم يستحقون علاوتهم الدورية فى ١/١/١٩٧٣ طبقا للأصل العام الوارد بالزيادة المشار اليها بعد انقضاء سنتين من ١٠/١/١٩٧٠ وهو التاريخ الذى ارتدت اليه اقدميتهم فى الدرجات المعينين عليها وبمراعاة أول يناير .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المهندسين المعروضة حالتهم يستحقون علاواتهم الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٣ طبقا لنص المادة ١٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين .

( ملف ٣٠٣/٢/٨٦ - جلسة ١٩٧٣/٣/٧ )

**ثانيا : التكليف كاداة للتعين فى الوظيفة العامة :**

**( ١ ) التكليف اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة :**

**قاعدة رقم ( ١٥٧ )**

**المبدأ :**

**التكليف بعمل وظيفة عامة — اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة —  
— ينعكس ذلك على طبيعته وآثره .**

**ملخص الحكم :**

انه ولئن كان التكليف — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن يصبح ملتزما بالقيام باعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — لئن كان ذلك الا ان للتكليف نظمه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل بالزامه بتادية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعتداد برضائه وقبوله او عدم قبوله للتكليف فان امتنع عن تاديتها استهدف للعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

( طعن ٨٨٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٥/١٩٦٧ )

**قاعدة رقم ( ١٥٨ )**

**المبدأ :**

**اعتبار التكليف اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة — اثره .**

### ملخص الحكم :

ان التكليف أداة استثنائية خاصة للتعين في الوظائف العامة وفتا  
لاحكام القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن فاذا تم شغل الوظيفة  
العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف  
بجميع التزاماتها ومزاياها في الحدود التى نصت عليها القوانين المشار  
اليها واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شئله شأن غيره من الموظفين .

( طعن ١١٦ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/٢/١٧ )

### قاعدة رقم ( ١٥٩ )

### المبدأ :

اعتبر التكليف أداة استثنائية للتعين في الوظائف العامة يستتبع  
الالتزام بالقيام بأعبائها وواجباتها والاستفادة من مزاياها — لا يمنع من  
تمييزه بخصائص منها انه مؤقت بطبيعته وينطوى على أساس بحرية المكلف  
فى العمل .

### ملخص الحكم :

لئن كان التكليف — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — أداة  
استثنائية للتعين في الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفة  
العامة بمقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى  
القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن — يصبح ملتزما بالقيام بأعباء  
الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — لن كان  
ذلك الا أن للتكليف نطاقه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته  
وينطوى على أساس بحرية المكلف فى العمل بالزامة بتأدية ما يكلف به  
من مهام وظيفية دون اعتداد برضاؤه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فان  
امتنع عن تأديتها استهدف للعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم  
٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ والتي قد تصل الى الحبس لمدة ستة اشهر .

( طعن ١٢٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/١/٢٠ )

**( ب ) التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل  
الوظيفة العامة :**

**قاعدة رقم ( ١٦٠ )**

**المبدأ :**

تفويض الوزير لاحد وكلاء الوزارة فى التعيين بلحدى وظائف الكادر  
الفنى العالى — شمول مثل هذا التفويض لشغل الوظيفة العامة بطريق  
التكليف — اسدى ذلك ان التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر  
القانونى لشغل الوظيفة العامة .

**ملخص الحكم :**

اذا كان قرار التفويض لوزير التربية والتعليم قد فوض وكيل الوزارة  
فى التعيين فى وظائف الكادر الفنى العالى فان التكليف والتعيين صنوان  
فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة اذ متى تم شغل المكلف  
للوظيفة العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما باعباء  
الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف ، ومن ثم فان  
القرار الادارى الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ من وكيل الوزارة  
للتعليم الفنى بتجديد تكليف المدعى عن المدة من ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٠  
الى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ قرار صادر من يملكه .

( طعن ١٣١١ : ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩ )

### ثالثا - تسوية حالة المكلف المعين بمكافأة شاملة :

#### قاعدة رقم ( ١٦١ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة قضى فى مادته الأولى بوضع هؤلاء المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة على الدرجات المقررة لوظائفهم مع اعتبار أقدميتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقّيه الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف بالعمل بها - المقصود بالزميل فى هذه الحالة هو الزميل المعين فى ذات التاريخ فى الجهة التى كلف بها أصلا وابتداء دون الجهات الأخرى التى قد تتابع تكليفه للعمل بها - أثر ذلك : عدم جواز الوقوف بترقية العامل فى هذه الحالة عند الترقّيات التى نالها زملاؤه المعينون معه فى تاريخ التكليف فى جهة التكليف الأولى حتى تاريخ نقله منها - وجوب تسويته بزملائه فى الجهة الأولى حتى ولو كان قد نقل منها .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة قد جرت عبارة مادته الأولى كالآتى المكفون المعينون بمكافأة شاملة الموجودون بالخيمة حاليا فى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها يوضعون على الدرجات أو الفئات المقررة لوظائفهم طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها وتعتبر أقدميتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقّيه الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف للعمل بها ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدميته فى هذه الحالة ويترج مرتبه بالسلالات الدورية التى كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه . وجاء بالملف الإيضاحية للقانون المذكور أنه تحقيقا للمساواة بينهم ( أى المكلفين المعيّنين بمكافأة شاملة ) وبين زملائهم المعيّنين على درجات أو فئات مالية

فقد رثى أن نجرى التسوية على أساس افتراض ترقية المكلف الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله فى الجهة التى كلف للعمل بها ويتساوى معه فى تاريخ الإقضية المشار اليه ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدته فى هذه الحالة كما يدرج مرتبه بالعلاوات الدورية التى كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه ..

ومن حيث أن مقتضى عبارة « تسوى حالة المكلف بافتراض ترقيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف للعمل بها الواردة » فى المادة الاولى من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ هو أن تسوية حالة المكلف بمكافأة شاملة تكون بافتراض ترقيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف أصلا وابتداء للعمل فيها دون الجهات الأخرى التى قد يتابع تكليفه للعمل فيها ومما يؤيد هذا النظر ويؤكد ان المشرع وقد صرح فى المذكرة الإيضاحية للقانون السالف الذكر بأنه استهدف بها أورده من احكام فى هذا القانون المساواة بين المكلفين المعينين بمكافأة شاملة وبين زملائهم المعينين على درجات أو فئات مالية فى نفس التاريخ من الجهة المكلفين للعمل فيها . فلا يكون من المستساغ القول بالوقوف بترقيات وعلاوات المكلفين المنتفعين بأحكام القانون عند الترتقيات والعلاوات التى نالها زملاؤهم المعينين معهم فى تاريخ التكليف فى جهة التكليف الاولى حتى تاريخ تقلم منها ..

## رابعاً — مد مدة التكليف :

### قاعدة رقم ( ١٦٢ )

#### المبدأ :

انتهاء مدة التكليف — اظهرت الإدارة نيتها في مد مدة التكليف اذا امتنع المكلف عن قبول التعيين — صحة القرار الصادر بالاد بعد انتهاء المدة بفترة وجيزة في هذه الحالة .

#### ملخص الحكم :

اذا كانت الوزارة قد اظهرت نيتها قبل انتهاء مدة السنتين بالنسبة للمدعين وهما مهندسان مكلفان ليس مرة واحدة فحسب بل عدة مرات ، قد اظهرت نيتها في امتداد خدمة المدعين ، وذلك بلن عرضت عليهما لذلك الامتداد وسيلة التعيين في الدرجة السادسة بالكار الفنى العالى ، فانه من الواضح ان ذلك يعنى انها كانت تفضل لو أن هذا الامتداد قد تم برضاتهما . ولكن ذلك لا ينفى نيتها في امتداد خدمة المدعين جبراً اذا امتنع عليها رضا المدعين ، اذ هي تملك هذا الامتداد ، ومن ثم فانه لا تشريع عليها ان هي اصدرت قرارها الطعون فيه بعد انتهاء مدة السنتين بفترة وجيزة .

(طعن ٢٥٤٥ لسنة ٦ ق ، ١٥٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢١)

خامسا : استدعاء او تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعمية العامة :

( ١ ) هل يحتفظ المستدعى او المكلف بالتطبيق لقانون التعمية العامة ببند طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى او المكلف منها ؟ رايان :

### قاعدة رقم ( ١٦٣ )

المبدأ :

صدر التكليف استنادا الى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعمية العامة المعدل بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ — اعتبار المكلف طبقا لهذا القانون فى حكم المعار اثناء مدة تكليفه — اثر ذلك عدم استحقاق المكلف طوال مدة تكليفه بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية .

ملخص الفتوى :

مضى كان التكليف قد صدر استنادا الى احكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعمية العامة معدلا بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ الذى تنص المادة ٢٣ منه على أن « يعامل من يكلف او يستدعى طبقا لاحكام هذا القانون معاملة المجند وذلك بالنسبة الى تعيينه فى الحكومة او مصالحها او الهيئات العامة واعتباره فى حكم المعار اثناء مدة تكليفه واستدعائه » وهى التى جاءت صريحة فى اعتبار المكلف او المستدعى وفقا لاحكام القانون المذكور ومعاملته على مقتضى هذا الوضع طوال فترة تكليفه او استدعائه.

ومن حيث انه سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع أن انتهت بجلساتها المنعقدة فى ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ و ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ و ٣ من يولية سنة ١٩٦٣ الى عدم استحقاق الموظف المعار لبدل طبيعة العمل المقرر له فى وظيفته الاصلية وذلك تاسيسا على أن شرط استحقاق بدل طبيعة العمل هو ان يكون الموظف شاعلا احدى الوظائف المقرر لها هذا البدل وقتها بعملها فعلا .



وتفريعا على ذلك ولما كان المكلف - حسبما تقدم - يأخذ حكم المعار ،  
فانه لا يستحق بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية بمقتضى قرار  
رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ وهو الموصوف بأنه بدل تفرغ أو  
عيادة والذي لا يعدو أن يكون في حقيقة تكييفه من بدلات طبيعة العمل  
التي تمنح بسبب طبيعة الوظيفة وظروفها ولدواعي العمل الذي تقتضيه وان  
اختلفت مسمياتها . ذلك أن البدلات التي تقرر لأغراض الوظيفة ، والتي  
يرتبط منحها بقيام الموظف فعلا بعمل الوظيفة المقررة لها هذه البدلات ،  
لا تستحق للموظف الذي لا يقوم بعملها فعلا بسبب كونه معاريا للعمل في  
وظيفة غيرها .

لذلك انتهى الرأي الى عدم احقية السيد الدكتور لبذل التفرغ موضوع  
البحث طوال مدة تكليفه بالقوات المسلحة .

( ملف ٧٣/٤/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٦/١ )

قاعدة رقم ( ١٦٤ )

#### المبدأ :

عاملون في الوزارات والمصالح والهيئات الادبية والهيئات والمؤسسات  
العامة والشركات التابعة لها - استدعاء هؤلاء العاملين أو تكليفهم بالقوات  
المسلحة بالتطبيق للتأويل رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعينة العامة -  
لا يضارون منه - أساس ذلك من المادة ١٨ من هذا التأويل - أثر ذلك :  
احتفاظ المستدعى أو المكلف ببذل طبيعة العمل المقرر لوظيفته في الجهة  
المستدعى منها وتحميل به هذه الجهة .

#### ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعينة  
العامة معلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ تقضى بأن تؤدي الوزارات  
والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة  
لها مرتبات واجور موظفيها وعملها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم  
أو نديهم .

ولا تتحمل الجهات التى يستدعى أو يكلف أو يتنب للعمل فيها هؤلاء الموظفون والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة لحاملى الرتبة الأصلية المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١١١٧ لسنة ١٩٦٥ نص على تحويل إدارة مرفق مياه القاهرة إلى شركة عامة عربية مقرها مدينة القاهرة وتتبع المؤسسة المصرية العامة لأعمال المرافق .

ولما كان المستدعى أو المكلف للمجهود الحربي طبقا لقانون التعبئة المشار اليه لا يجوز أن يضار بهذا التكليف ذلك أن المكلف من موظفى ومستخدعى وعمال الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة بمنع مرتبه أو أجره من الجهة التى يكلف فيها ويكون هذا المرتب أو الأجر طبقا للمادة ١٨ من القانون سالف الذكر مساويا لأحد المرتبين أو الأجرين الآتين أيهما أكبر ( أ ) مرتبه أو أجره الذى كان يتقاضاه من الجهة التى كان يعمل بها قبل تكليفه . ( ب ) مرتب زميله المدنى أو العسكرى — على حسب صفة التكليف مدنية أو عسكرية — الحاصل على ذات مؤهله فى عام تخرجه أو اقرب عام يليه والتحق منذ تخرجه بالعمل فى الجهة التى يؤدى فيها المكلف العمل بها فى ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة إذا كان التكليف بالصفة العسكرية — مما يؤكد هدف المشرع من عدم الإضرار بالمكلف سواء كان موظفا فى الحكومة أو فى القطاع العام أو فى غير ذلك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى إلى أن راتب من يستدعى من العاملين فى الثورات والمصالح والهيئات التعليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها طبقا للمادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ يشمل بدل طبيعة العمل المقرر لتوظيفته فى الجهة المستدعى منها وتحمل هذه الجهة هذا الراتب .

١ فتوى ١٢٧٤ بتاريخ ١٢/٢١/١٩٦٦ )

( ب ) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من  
ضريتي الدفاع والامن القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة  
١٩٧١ :

قاعدة رقم ( ١٦٥ )

المبدأ :

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ باعفاء مرتبات أفراد القوات المسلحة  
والعاملين المدنيين بها من ضريتي الدفاع والامن القومى — سريان هذا  
الاعفاء بالنسبة الى المكلفين بخدمة القوات المسلحة طبقا لنص المادة (٢) من  
هذا القانون — يتعين تفسير التكليف فى هذا المجال فى اطار نظام التكليف  
الوارد فى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة — التكليف بهذا  
المدلول يختلف عن نظام الزام عمال المرافق العامة بالاستمرار فى اداء أعمالهم  
طبقا لاحكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه — وجوه هذا الاختلاف  
— مقتضى ذلك ان العاملين الذين يلزمون بالاستمرار فى اداء أعمالهم لا يحق  
لهم الاستفادة من الإعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ باعفاء مرتبات  
افراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريتي الدفاع والامن  
القومى تنص على أن « تمنى المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت  
والتعويضات التى تصرف لافراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها  
من ضريبة الدفاع المقررة بالقانون رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٦ وضريبة الامن  
القومى المقررة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٧ المشار اليها » وتنص المادة  
الثانية منه على أن « يسرى الاعفاء المنصوص عليه فى المادة ( ١ ) على  
المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويضات التى تصرف من  
الجهات المعنية للافراد المستقبين والمستدعين والاحتياط والمكلفين طوال  
مدة خدمتهم بالقوات المسلحة » وظاهر عبارة هذا النص أن المشرع اعفى  
المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويض التى تصرف لافراد  
القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريتي الامن القومى والدفاع ،  
وان هذا الاعفاء يسرى كذلك على ما يصرف مع ذكر من الجهات المدنية

للأفراد المسبقين والمسندعين والاحتياط والمكلفين طوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة .

ومن حيث أنه بتاريخ ١٩٦٧/٦/٥ صدر قرار وزير الحربية رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ ونص في المادة الثانية منه على أن « يلزم عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المرفق بهذا القرار بالاستمرار في أداء أعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربي » فإن التساؤل يثور عن مدى اعتبار التزام عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المشار إليه بالاستمرار في أداء أعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربي تكليفا بخدمة القوات المسلحة وامادتهم بالنألى من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث أن بيان مدلول اصطلاح المكلفين انوارد فى المادة الثانية من ذلك القانون يقتضى تفسيره فى اطار نظام التكليف الوارد فى قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .

ومن حيث أنه يبين من استتراء احكام قانون التعبئة العامة أن نسه وسائل أربع يمكن اتباعها — طبقا لهذا القانون — للاستعانة بخدمات الأشخاص في حالة العمل بأحكامه وهى التكليف والاستدعاء والتدب والالزام بالاستمرار في أداء العمل وجميعها كلها أنها وسائل لإجبار الأفراد على أداء خدمات للدولة أثناء العمل بقانون التعبئة العامة ، ونختلف هذه الوسائل فيما بينها من حيث الجهة التى تتخذها والشخص الذى توجه إليه والأثر الذى تترتب عليها .

ومن حيث أنه بالنسبة لكل من نظام التكليف ونظام الالتزام بالاستمرار في أداء العمل كوسيلتين لأداء الخدمات طبقا لما تقدم ، فإن الاستفادة من نصوص المواد ٢ ، ٨ ، ٩ ، ١١ ، ١٢ ، ١٧ أن ثمة وجوه اختلاف عديدة بينها تجعل كل منها نظاما متميزا عن الآخر بأحكامه وخصائصه . فمن ناحية المصدر القانوني فإن نظام الالتزام بالاستمرار في العمل بمصدره الحكم المنصوص عليه في البند ثانيا من المادة الثانية من قانون التعبئة العامة أما نظام التكليف المترتب على التعبئة العامة فيصدره المادتين ٨ ، ٩ من القانون المذكور ، ومن ناحية السلطة المختصة بتقدير كل منها فإن

الالزام بالاستمرار فى العمل يعتبر اثرا مترتبا بقوة القانون بمجرد تعيين مجلس الدفاع الوطنى المرافق العامة التى يلتزم عملها بالاستمرار فى اداء العمل . فمضى صدر قرار مجلس الدفاع الوطنى بتعيين هذه المرافق التزم عملها بحكم القانون بالاستمرار فى اداء اعمالها تحت اشراف وزير الحرية . وما قرار وزير الحرية الذى يصدر بهذا الالزام سوى تنفيذ لحكم يقضى به القانون اصلا وباعتبار ان وزير الحرية هو السلطة المختصة بالاشراف على هؤلاء العاملين فى استمرارهم فى اداء اعمالهم . اما نظام التكليف فهو يتطلب قرارا يصدر بقتيريه مباشرة وهذا القرار اما ان يصدر من مجلس الدفاع الوطنى او من رئيس الجمهورية او وزير الحرية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص وفقا لحكم المادة ٩ من اثنانون المذكور .

وفىما يتعلق بالاشخاص الذين ينصرف اليهم كل من النظامين فان نظام الالزام ينصرف الى جميع عمال المرافق العامة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى بوصفهم هذا ايا كانت طبيعة اعمالهم ومنهم اذ يلحظ فى ذلك مجرد تبعية للمرفق ، اما نظام التكليف فى حكم المادة ٨ فانه ينصرف الى كل او بعض افراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى او من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت الضرورة الى ذلك .

وبالنسبة الى مضمون كل منها فان مضمون نظام الالزام هو مجرد استمرار العمال فى اداء اعمالهم فى ذات المرافق العامة التى يعينون بها وذلك ضمانا لاستمرار هذه المرافق ذاتها تحت اشراف وزير الحرية وليرى عملها الى الاغراض التى تخدم المجهود الحربى ، اما نظام التكليف فهو يقوم اساسا على تكليف الشخص باداء العمل فى جهة اخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظوروا اليه كدرد وليس كعامل فى مرفق معين — لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها ، وهذا مستفاد من نص المادتين ٨ ، ٩ من قانون التعبئة سالف الذكر ، ومستفاد كذلك وبوجه خاص من المادة ١٢ التى خولت المكلف حق المعارضة فى تكليفه بطلب يقدم الى الجهة المكلف بها ، والمادة ١٧ التى حملت الجهة التى يتبعها المكلف اصلا

بمرتبه أو اجره ونم تحمل الجهة المكلف بها إلا بالعلوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتب الاصليه المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم . والمادة ٢٢ التى اعتبرت المكلف فى حكم المعار طوال مدة تكليفه والإحتفاظ بوظيفته واعادته للعمل فيها .

وفىما يتعلق بالآثار التى يترتب على كل من النظامين فان قانون التعمية العامة رتب على التكليف آثارا عدة لم يرتبها على نظام الإلزام . من ذلك أنه يتعين أن يجتاز المكلف الكشف الطبى ( المادة ١١ ) وله حق المعارضة ( المادة ١٢ ) ويمنع من ينكف بالصفة العسكرية رتبة شرفية ( المادة ١٦ ) ويمنع العلوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتبة الاصليه المعادلة للرتبة لشرفية الممنوحة له ( المادة ١٧ ) .

ويتضح مما تقدم جميعه انه ولئن كان كل من نظام الإلزام ونظام التكليف يجمعهما جامع مشترك عام وهو الإجبار . الا ان الإجبار وفقا لكل منهما يختلف من حيث أحكامه على الوجه الذى اسلفناه . ولذلك استقل الإجبار وفقا لنظام الإلزام عن الإجبار وفقا لنظام التكليف . ومنهم لا يتسنى انخراط مدلول الإلزام فى مدلول التكليف الامر الذى يترتب عليه أن يقتصر مدلول التكليف بمقوماته القانونية الواردة فى هذا القانون دون أن يسحب على غيره من النظم التى تستقل عنه بأحكامه ومنها نظم الإلزام ، والقول بغير ذلك يجمع من كل النظم التى قررها قانون التعمية العامة تكليفا لمجرد أنها تنطوى على إجبار الخاضعين لها وهو مالا يسوغ طالما أن للتكليف فى هذا القانون أحكامه الخاصة التى تفرق بينه وبين غيره من النظم الاخرى .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على وتائع الحالة المعروضة فانه اذ اعتبر التكليف غير الإلزام بالاستمرار فى أداء العمل ومستقلا عنه ، فان التزام العاملين بالمرافق الواردة بالجدول المرفق بقرار وزير الحربية رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه بالاستمرار فى أداء العمل لمختلف أعراض المجهود الحربى لا يعتبر تكليفا بخدمة القوات المسلحة ولا يحق لهم بالتالى الإعانة من الاعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية العاملين المشار اليهم فى الافادة من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

## سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف :

قاعدة رقم ( ١٦٦ )

المبدأ :

سريان احكام قوانين التأمين والمعاشات لرقام ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على المكلفين شأنهم في ذلك شأن الموظفين — خضوع مرتبات او اجور او مكافآت المكلفين لحكم الاستقطاع طبقا لاحكام تلك القوانين .

ملخص الفتوى :

ان المكلف يعتبر موظفا عاما يفيد من احكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة بهذه القوانين — ذلك انه يستفاد من استقراء نصوص القوانين الخاصة بالتكليف ان المكلف يلحق بوظيفة عامة ، فيشغل هذه الوظيفة العامة متى صدر اليه امر التكليف من الوزير المختص .

فامر التكليف هو أداة استثنائية لللاحاق بالوظيفة العامة دعا اليه بما لوحظ من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات الحكومية المختلفة مؤثرين العمل في المشروعات الخاصة والأعمال الحرة ، مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومي بوجه عام ، ومن ثم فنصدر اوامر التكليف الى الخريجين لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى هؤلاء الخريجين .

هذا والاصل ان تكون مساهمة الشخص في ادارة المرافق العامة عن طريق التعيين اساسا ، ويكون قرار اسناد الوظيفة عن طريق عمل فردى أو مجموعى يصدر من جانب السلطة العامة ، ويجب ان تقابله موافقة من جانب صاحب الشأن ، فالموظف العام يسهم في ادارة المرافق العامة مساهمة ارادية يقبلها دون تسر أو ارغام . هذا هو الاصل ، ولكن

إذا استحال الحصول على موافقة الموظف ، وكان الصالح العام يقضى  
إسهامه فى إدارة المرقق العام . فانه لا يكون هناك مفر من أن تلجأ جهة  
الإدارة الى اصدار امر تكليف الى الشخص تلحقه فيه بالوظيفة العامة دون  
نوقف على رضاه . ويلجئ جهة الإدارة الى هذا الطريق الاستثنائى ما لوحظ  
— كما سلف القول — من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات  
والهيئات والمؤسسات العامة . واثارهم العمل فى المشروعات الخاصة  
والاعمال الحرة .

وراء الجمعية العمومية أن التكليف والتعيين صنوان فى خصوص  
أحداث الأثر القانونى لشغل الوظيفة العامة . فمتى شغل المكلف الوظيفة  
العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة  
مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف . ومتى كان ذلك ، وكان شأن  
المكلف شأن المعين فى الوظيفة العامة . يلتزم بأعبائها ويستفيد من مزاياها  
طوال مدة تكليفه ، فلا يعود ثمة مجال للقول بعدم افادة المكلف من أحكام  
قوانين التأمين والمعاشات . وانما هو يفيد بنها متى توافرت فيه شروط  
هذه الافادة بالنسبة الى غيره من الموظفين العموميين ، ولا ريب فى أن من  
أهم مزايا الوظيفة العامة الانتفاع بأحكام قوانين التأمين والمعاشات .

وفى ضوء ما تقدم — رأت الجمعية العمومية أن المكلف ابتداء يفيد  
من أحكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة للافادة  
من هذه القوانين والانتفاع بأحكامها . شأنه فى ذلك شأن غيره من مسائر  
الموظفين ويجرى على مرتبه أو أجره أو مكافأته حكم الاستقطاع ، فيؤدى  
عنها الاشتراكات المقررة . ويستحق معاشا أو تأمينا أو مكافأة حسب الأحوال  
وبذات الشروط المقررة فى تلك القوانين بالنسبة الى الموظفين عامة .

وأوضحت الجمعية العمومية انه ما دام المكلف يشغل وظيفة عامة  
ويتقاضى عنها مرتبا أو اجرا أو مكافأة . ويتوافر فى هذه الوظيفة العامة  
الشروط المطلوبة لافادة شاعليها من أحكام قوانين التأمين والمعاشات  
المتعاقبة ، فإن المكلف يفيد من أحكام هذه القوانين بذات الشروط والأوضاع



المقررة بالنسبة الى سائر الموظفين ودون تفريق فى المعاملة بين من شغل الوظيفة العامة بارادته واختياره . ومن شغلها بطريق التكليف الذى تلجأ اليه جهة الادارة عندما يتعذر عليها ان تجد كفايتها من الخريجين الذين يقبلون الاسهام فى ادارة المرافق العامة التى تقوم عليها بارادتهم واختيارهم والتكليف والتعيين صنوان فى احداث الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة ، غاية ما هناك انه حين يتعذر شغل الوظيفة العامة عن طريق التعيين ( وهو الوسيلة العادية ) تشغل الوظيفة العامة عن طريق التكليف . اى ان الخلاف محصور فقط فى اداة الالحاق بالوظيفة العامة ، اما ما عدا ذلك من احكام فيتساوى فيه المعين والمكلف .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان المكلف - شأنه شأن غيره من الموظفين المعينين فى خدمة الدولة - يفيد من احكام قوانين التأمين والمعاشات بذات الشروط والاوزاع المقررة للموظفين عامة . ويجرى على مرتبه او أجره او مكافاته حكم الاستقطاع . دون تفريق فى هذا الخصوص بين المكلف والمعين .

( فتوى ٣٥٨ فى ١٩٦٤/٤/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٦٧ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة - سريان احكامه على المكلفين بخدمة القوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة فى هذا القانون ، وبالتالي حساب مدة خدمتهم مضاعفة عند حساب المعاش او المكافآت طبقا لاحكام هذا القانون - يتعين تفسير التكليف فى هذا المجال فى اطار نظام التكليف الوارد فى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعينة العامة - التكليف بهذا المخلول لا ينسحب على التكليف الذى يصدره وزير الاسكان لشركات ومؤسسات ومقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو اتسبب على تنفيذ اعمال تتعلق بالجهود الحربية - أساسى ذلك - يقتضى ذلك انه لا يجوز حساب مدة خدمة العامل فى الشركة اiban تكليفها بهذه الاعمال مضاعفة عند حساب المعاش او المكافاة - تطبيق .

( م - ١٨ - ج ١٢ )

## ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٩٦٧/١/١٩ صدر قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ اعمال خطة التنمية الاقتصادية بتكليف شركة المقاولات المصرية ( مختار ابراهيم سابقا ) بتنفيذ بعض الاعمال الخاصة بالقوات المسلحة .

ومن حيث ان المادة ( ١ ) من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة تنص على ان « تسرى احكام هذا القانون على المنتفعين الآتين بعد الموجودين بالخدمة وقت العمل به والذين يعملون بعد العمل به ١٠٠٠ هـ — المكلفين بخدمة القوات المسلحة فى حدود الاحكام انخاصة بهم الواردة بهذا القانون .

و — العاملين المدنيين بالقوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون » والمادة ( ٦ ) منه تنص على ان « نضاف الضمان الآتية الى مدة الخدمة الحقيقية عند حساب المعاش او المكافأة » .

( ١ ) مدة مساوية لمدة الخدمة فى زمن الحرب — وتحدد مدة الحرب بقرار من رئيس الجمهورية ويحدد وزير الحربية افراد القوات المسلحة الذين يكونون قد اشتركوا فى الاعمال الحربية » والمادة ٧٢ منه تنص على ان « تسرى احكام المواد ( ٧٠ — ٧١ — ٧٢ ) على الافراد المكلفين بخدمة القوات المسلحة » كما تنص المادة ٧٤ من ذات القانون على ان « يعامل العاملون المدنيون الذين يعملون بالقوات المسلحة فى الظروف العادية من حيث المعاش او المكافأة طبقا لقوانين المعاشات الخاضعين لها فى جميع الاحوال ويعاملون من حيث الضمان والمدد الاضافية المتصوص عليها بالمعنيين ٦ ، ٧ معاملة الافراد الاحتياط والمكلفين ١٠ » . ومفاد ذلك ان العاملين المدنيين بالقوات المسلحة او المكلفين بخدمتها الذين اشتركوا فى انعميات الحربية تحسب لهم مدة خدمتهم التى استغرقتها هذه العمليات مضاعفة عند حساب المعاش او المكافأة .

ومن حيث ان العاملين بالشركة المصرية للمقاولات الذين صدر نسيئتهم قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه لا يعتبرون من العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بحكم تبعيتهم للشركة المشار اليها .

ومن حيث انه لا يجوز اعتبارهم كذلك مكلفين بخدمة القوات المسلحة وفقا لنص المادة ١٤٧ من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ . اذ انه وان كان قرار التكليف رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ قد صدر تطبيقا للمادة (١) من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ أعمال خطة التنمية الاقتصادية التي تجيز لوزير الاسكان ان يكلف ايا من شركات أو منشآت المقاولات الداخلة في القطاع العام بتنفيذ الأعمال اللازمة لخطة التنمية الاقتصادية ، الا انه يتمين تفسيره في اطار نظام التكليف الوارد في قانون التهيئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ . فالمادة ٨ من هذا القانون تنص على انه « لمجلس الدفاع الوطنى ان يقرر تكليف كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة بالخدمة في وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة والقيام بأى عمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى كما يقرر المجلس الاعلى حالات الاعفاء من التكليف » والمادة ٩ تنص على انه « لرئيس الجمهورية ان يصدر أمرا بتكليف من تدعو الضرورة الى تكليفه من غير الطوائف التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى وفقا للمادة السابقة ، وذلك للقيام بعمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى » كما تنص المادة ١١ من ذات القانون على توقيع الكشف الطبى على الأشخاص الذين يرى تجنيدهم أو تكليفهم — كما خولت المادة ١٢ لكل من صدر أمر بتكليفه المعارضة فيه ثم بينت المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ . احكام محللة المكلفين ، والمستفاد مما تقدم أن التكليف يتطلب قرارا يصدر بتقريره مباشرة وهذا القرار إما ان يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية أو وزير الحربية في الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٦٦ لسنة ١٩٦٦ . كما ان التكليف انما ينصرف الى كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت

الضرورة الى ذلك . فضلا عما سلف ذكره فان التكليف يقوم اساسا على تكليف الشخص باداء العمل فى جهة أخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظورا اليه كمجرد وليس كعامل فى مرفق معين لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها . وأخيرا فانه يتعين ان يجتاز المكلف الكشف الطبي وله حق المعارضة فى التكليف كما يمنح من يكلف بالصفة العسكرية رتبة شرفية ويمنح العلاوات وانبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى اترتبة الاصليه المعادلة للرتبة الشرفية المفوحة له » .

ومن حيث ان التكليف بالدلول المقدم هو نظام له اسسه ومقوماته التى لا تنسحب على التكليف الذى يصدره وزير الاسكان لشركات ومؤسسات مقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو أنصب على تنفيذ أعمال تتعلق بالمجهود الحربى — بحسبان أن التكليف وفقا لأحكام هذا القانون يختلف فى مصدره ومضبوته واثاره عن التكليف الذى عناه قانون التعبئة الذى يحدد فى اطاره مدلول المكلفين الوارد بنص المادة ٧٣ من القانون ١٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان طلب المهندس . . . . . حساب المدة من ١٩٦٧/٩/١٩ الى ١٩٧٤/١٢/٢١ مضافة فى المعاش لتقاضها فى خدمة الشركة المصرية للمقاولات ابان تكليفها بأعمال تتعلق بالمجهود الحربى تنفيذا لقرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه يكون والحالة هذه غير قائم على سند من القانون حقيقا بالرفض .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية المهندس . . . . . فى حساب المدة المشار اليها مضاعفة فى المعاش ..

سابعاً : حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة احد المكلفين من تهمة  
الامتناع عن التكليف :

قاعدة رقم ( ١٦٨ )

المبدأ :

حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة احد المكلفين من تهمة الامتناع  
عن تنفيذ قرار صادر بتكليفه — حجيته امام كل من القضاء المدنى والقضاء  
الادارى — تطبيق حكم المادة ٤٠٦ من القانون المدنى بالنسبة للحجية  
امام القاضى المدنى ، وعدم تقيد القضاء الادارى بالحكم الجنائى الذى مس  
فى اسبابه شرعية تجديد التكليف اذ تقتصر حجيته على الجريمة دون  
غيرها .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٤٠٦ من القانون المدنى على انه « لا يرتبط القاضى  
المدنى بالحكم الجنائى الا فى الوقائع التى فصل فيها هذا الحكم وكان فصله  
فيها ضروريا » ، ومفاد ذلك ان المحكمة المدنية تتقيد بما اثبتته المحكمة  
الجنائية فى حكمها من وقائع دون ان تتقيد بالتكليف القانونى لهذه الوقائع  
نقد يختلف التكليف من الناحية المدنية عنه من الناحية الجنائية . وينبنى على  
ذلك ان حكم القاضى الجنائى بالبراءة او الإدانة ، لاسباب ترجع الى  
الوقائع بان اثبت ان الفعل المسند الى المتهم لم يحصل او اثبت حصوله ،  
يتقيد القاضى المدنى بثبوت الوقائع او عدم ثبوتها على هذا النحو . اما اذا  
قام الحكم الجنائى بالبراءة على اسباب ترجع الى التكليف لم يتقيد القاضى  
المدنى بذلك ، كما لو قام الحكم الجنائى على ثبوت رابطة البنوة المانعة  
من توقيع العقاب فى جريمة السرقة لوجود نص يمنع من ذلك ، فلا يجوز  
الحكم الجنائى قوة الامر المقضى فى ثبوت هذه الرابطة الشرعية بصفة مطلقة

فى دعوى بنوة أو نفقة أو ارث مثلا اذ ولاية القضاء فى ذلك معقودة اصلا  
لجهة اختصاص معينة . ولتلك الروابط اوضاعها واجراءاتها ومقوماتها  
الخاصة بها أمام تلك الجهات . هذا ما ذهب اليه الفقه والقضاء فى المجال  
المدنى مع مراعاة أن القضاء المدنى والقضاء الجنائى فرعان يتبعان نظاما  
قضائيا واحدا مستقل عنه القضاء الادارى . فمن باب أولى لا يتقيد القضاء  
الادارى بالحكم الجنائى الذى مرس فى اسبابه شرعية تجديد التكليف فان هذا  
الحكم قضى بالبراءة فى جريمة التخلّف عن تنفيذ التكليف وانبنى على ما فهمته  
المحكمة الجنائية من عدم جواز تجديد التكليف بحسب تأويلها .

( طعن ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩ )

## الفصل الثاني تكليف المهندسين

### الفرع الاول

تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته

اولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته :

قاعدة رقم ( ١٦٩ )

المبدأ :

نظم تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته — مدة التكليف طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سنتان قبلتان للتجديد ولا يفهم من هذا كون المكلف ممينا على درجة في الميزانية وتعيين المكلف على درجة في الميزانية لا يفنى عن استصدار اوامر تكليف جديدة اذا اريد امتداد مدة التكليف — صدور قرار وزاري باعفاء المهندس ، الذي تنتهى مدة تكليفه دون تجديد ، من العمل — قرار صحيح مطابق للقانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اوامر التكليف للمهندسين على أن « تكون لجنة . . لترشح من واقع البيانات والاقترارات المقامة أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى إلحاقهم بوظيفتها » .

وتنص المادة الثالثة على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينوبه ، امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » وتنص المادة الخامسة على أن « يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات

العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن .

وظاهر من هذه النصوص انه : يتعين التفرقة بين طائفتين من المهندسين . الطائفة الاولى : وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة من بين خريجي كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها . ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص أو من ينييه ، للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلتين للامتداد . وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المادة الثالثة : فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد بحيث اذا لم يصدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده . فان الامر يعتبر منتظيا بالنسبة اليهم .

والطائفة الثانية : وهى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بجزائية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة سالفه الذكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه انتقطة بوضوح من المراحل التشريعية لقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك أنه لما زامت المشروعات الانتاجية فى البلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ أن عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلّى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومى بوجه عام ، لهذا صدر أمر الحاكم العسكري العام رقم ١٢٥ لسنة



١٩٥٥ متضمنا جواز اصدار أوامر تكليف الى خريجي كليات الهندسة الذين ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التي يعينها الامر لمدة لا تجاوز سنتين . ثم صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعيا مهندسي الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها من الامتناع عن تلبية الاعمال التي يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية او لاسباب صحية يقرها القومسيون الطبي العام . ولما ألغيت الاحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانوني لهذين الامرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت مواده على حد تعبير المذكرة الايضاحية الاحكام ذاتها التي نص عليها الامران العسكريان رقما ١٢٥ ، ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك ان الموضوع كان ينظمه امران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه ، الامر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخريجي كليات الهندسة الذين يعينون في وظائف الحكومة والهيئات العامة باداء استثنائية خاصة هي التكليف والامر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين تحظر عليهم الامتناع عن تلبية اعمال وظائفهم بالاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فوحد هذين الامرين وتناولت المادة الثالثة احكام الامر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، كما رددت المادة الخامسة الاحكام التي تضمنها الامر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ، ومن ثم فان محل مجال اعمال كل منهما يظل مقصورا على نطاقه الخاص ، فتسرى اولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجات في الميزانية وتسرى ثانيتهما على مهندسي الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين .

وشغل الوظائف باداء التكليف يختلف عن شغلها بطريق التعيين ذلك ان الاصل في التعيين ان يتم بناء على رغبة صريحة من الموظف ويصدر باداء التعيين العادية طبقا لقوانين التوظيف في حين ان شغل الوظائف بأوامر

التكليف يتم بإداة استثنائية جبرا عن الموظف . ومن ثم حدد المشرع أجلا لشغل الوظائف بطريق التكليف وهو سنتان على أن يصدر أمر خاص بتجديد التكليف في كل حالة على حدة في ضوء حاجة الوزارات والمصالح العامة المختلفة الى المهندسين .

وبتطبيق المبادئ المتقدم ذكرها على حالة المهندس / . . . . .  
يبين أن أمر تعيينه تم بأمر تكليف — أي أن شغله للوظيفة قد تم على غير إرادته واختياره ، يؤكد ذلك مبادرته الى اخطار مصلحة الكفاية الانتاجية بانتهاء مدة تكليفه ، ثم انتطاعه فعلا عن العمل بمجرد انتهاء هذه المدة . ولا يغير من هذا النظر تعيينه على درجة بالميزانية .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى أن السيد المهندس . . . . . يدخل في طائفة المهندسين المكلفين الذين يسرى عليهم حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه فيكون أمر تكليفه نافذا لمدة سنتين قابلتين للاعتداد ، ولا يغير من ذلك تعيينه على درجة بالميزانية وأنه ما دام لم يصدر قرار بتجديد تكليفه فإن اخطاره الوزارة بانتهاء مدة تكليفه ثم انتطاعه عن العمل لا ينطوى على مخالفة لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وأنه يتمن تجديد تكليف المهندسين الذين عينوا على درجات بالميزانية بموجب أوامر تكليف صدرت اليهم استنادا الى الاحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن ما لم يهدوا رغبتهم في اختيار العمل بوظائفهم .

وان قرار السيد / وزير الصناعة رقم ٤٠٤ لسنة ١٩٥٨ باعفاء المهندس المذكور من العمل بعد انتهاء سنتي التكليف وعدم صدور قرار بتجديد تكليفه . قرار صحيح مطابق للقانون .

( فتوى ١٩١ في ٢٧/٢/١٩٦١ )

## قاعدة رقم ( ١٧٠ )

### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر تكليف المهندسين -  
نصه فى المادة الخامسة على حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئات  
والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها من غير المكلفين او تركهم  
العمل - صدور قرار بتعيين لحد المهندسين المكلفين بعد استيفاء مسوغات  
التعيين ومنها طلب الاستخدام - يترتب عليه تقدير وضعه من مهندس  
مكلف الى مهندس معين ويمنع عليه ترك العمل طبقا للادة الخامسة -  
ادعاء المهندس بأن التعيين تم دون رضاه غير جائز ما دام قد قدم طلبا  
بالاستخدام ولم يضمن على قرار التعيين فى الميعاد بفرض صحة ما ذهب اليه .

### ملخص الفتوى :

ان المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - فى شأن  
اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية - تنص على  
ان « يصدر الوزير المختص او من ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين  
رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويكون هذا الامر نافذا  
لمدة سنتين قابلة للاعتداد » .

وتنص المادة الخامسة من القانون سالف الفكر على ان « يحظر على  
مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما  
دونها الامتناع عن تادية اعمال وظيفتهم ما لم تنتهى خدمتهم باحد الاسباب  
النصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (المشار  
اليه) ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فلانها تعبر  
كان لم تكن » .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - ان  
المشرع قد فرق بين طائفتين من المهندسين :

### الطائفة الاولى :

وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة المختصة من بين خريجي  
كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة

والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها . ويصدر بتكليفهم قرارا من الوزير المختص أو من ينييه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وهؤلاء يسرى في شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون امر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد ، بحيث اذا لم يصدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم .

#### وانطائفة الثانية :

هى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بمرتبات هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات من الدرجة الثالثة فما دونها وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ، ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها عدا الاستقالة .

على ان الفصل بين هاتين الطائفتين من المهندسين ليس فصلا كاملا . بمعنى انه يجوز أن يصدر قرار بتعيين المهندس المكلف باداة التعيين العادية طبقا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة تكليفه . ويترتب على ذلك أن يتغير الوضع القانونى له . فيصبح موظفا محميا بعد ان كان مكلفا . وتتغير تبعاً لذلك الاحكام التى تنظم هذا الوضع القانونى ، فيخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بعد ان كان يطبق فى شأنه حكم المادة الثالثة من هذا القانون .

وانه ولئن كان شغل الوظائف باداة التكليف يخطف عن شغلها بطريق التعيين ، وان الاصل فى التعيين أنه يتم فى الاحوال العادية طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبرضاء الموظف ، وذلك على خلاف التكليف الذى يعتبر اداة استثنائية خاصة للتعين ويصدر جبرا عن المكلف دون توقف على رضائه . الا أنه يكفى لتوافر الرضاء — وهو ركن للتعين — ان يستوفى المهندس مسوغات التعيين ومنها طلب الاستخدام — وان يصدر قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة

١٩٥١ . دون البحث وراء النوايا والرغبات للوقوف على مدى توافق  
رضاء المهندس به وذلك لعدم امكان وضع معيار ثابت فى هذا الشأن .

وعلى ذلك فاذا كان المهندس — بعد ان اصدر قرار تكليفه — قد  
استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام المشار اليه — وصدر  
بناء على ذلك قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة ، فانه بذلت  
يتغير وضعه القانونى ، فينتهى وضعه ككلف ويصبح موظفا معينا ، ومن  
ثم فانه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .  
فلا يجوز له الامتناع عن تادية أعمال وظيفته ما لم تنته خدمته بأحد الاسباب  
النصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا  
الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن ، ولا يحتاج  
الامر فى هذه الحالة الى صدور قرار بامتناد التكليف طبقا لنص المادة  
الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ نظرا لعدم خضوعه لحكم هذه  
المادة الاخرى . وعلى ذلك فان المهندس المذكور — اذا ترك العمل  
بالحكومة عقب انتهاء ستمى التكليف — يكون قد خالف حكم المادة الخامسة  
من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر .

ولا يسوغ الاحتجاج بما ورد فى طلب الاستخدام المقدم من المهندس  
المذكور — من ان الوظيفة التى يرغب التعيين فيها هى أنه مكلف للعمل  
بالحكومة اذ ان هذه العبارة الاخرى لا تفيد بذاتها اتجاه ارادته انها  
يقوم أصلا رغبة فى التعيين ، ولو كان هذا المهندس لا يرغب فى التعيين لما  
تقدم بهذا الطلب ، أما وقد تقدم به — ضمن مسوغات التعيين الاخرى فانه  
ينيد بذاته رغبته فى التعيين ورضائه به .

كما لا يسوغ الاحتجاج بما ثرره المهندس المذكور فى التحقيق الذى  
اجرته معه نيسابة روض الفرج — من أن التعيين قد تم على غير ارادته  
اذ ان هذا القول قد جاء فى معرض التحقيق معه بسبب تركه العمل فسى  
الحكومة مخالفا بذلك قانون التكليف . ومن ثم فانه يكون قد جاء للتوصل  
من مسئولية تركه العمل ، وتخلصا مما يترتب على ذلك من الجزاءات  
الجنائية . كما وانه لا يمكن التعويل على هذا القول اللاحق لتركه العمل

للقوف على نينه وقت أن استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام — وحين صدر قرار التعيين .

هذا من ناحية . ومن ناحية أخرى فانه يفرض أن قرار التعيين — سالف الذكر — كان قد صدر على غير رغبة المهندس المذكور وبدون رضائه . مما قد يجعل هذا القرار مشوباً بعيب فى سببه . وبالتالي يجعله باطلا . فقد كان من المتعين على المهندس المذكور أن يطلب سحبه او يطمئن بالغائه خلال المواعيد المقررة لذلك قانونا . أما وقد فوت على نفسه هذا السبيل ، فقد تحسن ذلك القرار واصبح هيناً من السحب او الالفاء . ولا يجوز لهذا المهندس — بعد ذلك — أن يناقش مدى صحة هذا القرار . وكونه قد صدر برغبته ورضائه او صدر دون ذلك .

وتجدر الإشارة الى أن وضع هذا المهندس يختلف عن وضع المهندس الذى سبق أن صدرت فى شأنه فتوى من الجمعية العمومية . ذلك انه بالنسبة الى المهندس الاول فقد صدر قرار وزارى بتكليفه واستوفى مسوغات تعيينه . ثم صدر بعد ذلك قرار بتعيينه بالدرجة السادسة انفية العالية لمدة سنة تحت الاختبار طبقاً لاحكام قانون موظفى الدولة اعتباراً من تاريخ هذا القرار الاخير . ومن ثم فإن القرار الصادر بتعيينه قرار آخر مستقل عن القرار الصادر بتكليفه وان كان قد صدر خلال مدة التكليف — وينفرد به الوضع القانونى لهذا المهندس . فيصبح موظفاً معيناً بعد أن كان مكلفاً . أما بالنسبة الى المهندس السابق صدور فتوى بشأنه فان القرار الصادر بتعيينه فى مركز التنظيم والتدريب بقلوب كان — فى حقيقته — قراراً تنفيذياً لامر التكليف الصادر استناداً الى الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ . ولم يكن قد استوفى بعد مسوغات تعيينه . كما وانه لم يصدر بعد ذلك قراراً بتعيينه طبقاً لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولذلك فقد انتهت الجمعية العمومية — فى خصوصه — الى أن شغله للوظيفة كان بدائرة تكليف وليس بإداة تعيين ، واعتبرته مكلفاً وليس معيناً . واعملت فى شأنه نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون نص المادة الخامسة .

( فتوى ٣٨٦ فى ٢٢/١٠/١٩٦٢ )

## قاعدة رقم ( ١٧١ )

### المبدأ :

العابون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر تكليف المهندسين خريجي الجامعات المصرية — ترشيح اللجنة المختصة طبقا لهذا القانون لبعض خريجي كلية الهندسة لشغل وظائف معينين بهذه الكلية قرار مدير الجامعة بالموافقة على هذا الترشيح هو فى حقيقته امر تكليف — اثر هذا : اعتبارهم مكلفين من تاريخ صدور هذا القرار .

### بمخص القسوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية — قضى فى مادته الاولى بأنه على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه . كما ألزم مسجلى هذه الكليات بان يقدموا للجنة المذكورة خلال الميعاد المتقدم بياناً بأسماء الخريجين وعنوانينهم والقسم الهندسى الذى تخصص فيه كل منهم وتقديره العام فى النجاح . وقضت المادة الثانية من هذا القانون بتكوين لجنة الترشيح من واقع البيانات والإقرارات المقدمة بأسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى انخراطهم بوظائفها . ونصت المادة الثالثة من القانون المذكور على ان يصدر الوزير المختص أو من ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها . ويكون الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للمدداد .

وبين من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر ان هناك اجراءين يتخذان فى خصوص تكليف المهندسين ، الاول اجراء تمهيدى يتعلق بترشيح هؤلاء المهندسين فى الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة ، وتقوم بهذا الاجراء اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من القانون المذكور . اما الاجراء الثانى فهو صدور امر تكليف المهندسين الذين

رشحتهم اللجنة المذكورة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويقوم بهذا الاجراء الوزير المختص او من ينييه . واعتبارا من صدور امر التكليف يعتبر المهندسين المذكورين مكلفين .

ولما كانت اللجنة سالفه الذكر قد رشحت بعض خريجي كليات الهندسة لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/٩/٨ ، وبتاريخ ١٩٥٩/٩/١٩ وافق مجلس كلية الهندسة على ترشيح هؤلاء المهندسين معيدين بها . وفى ١٩٥٩/١٠/٢٤ وافق السيد مدير جامعة عين شمس على الترشيح . ومن ثم فان القرار الصادر من السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ فى هذا الخصوص ، لا يعتبر موافقة على الترشيح محسب . وانما يعتبر فى حقيقته امر تكليف ، أصدره السيد مدير الجامعة بهاله من سلطه الوزير المختص فى هذا الشأن — طبقا لنص المادة ٢١ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — وتطبيقا لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ولا يسوغ القول بأن القرار المشار اليه انما يعتبر موافقة على الترشيح دون ان يتصد به التكليف . فلك ان الترشيح هو من اختصاص اللجنة المشار اليها فى المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، اما التكليف فهو من اختصاص الوزير المختص — وهو فى هذه الحالة مدير الجامعة ولما كانت اللجنة المذكورة قد باثرت اختصاصها فى ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين . فان القرار الذى أصدره السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ يعتبر مباشرة منه لاختصاصه فى التكليف .

لذلك فان القرار الصادر من مدير جامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ بالموافقة على ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة انما يعتبر امرا بتكليف هؤلاء المهندسين للعمل فى وظائف المعيدين المشار اليها .

ومن ثم فانهم يعتبرون مكلفين اعتبارا من التاريخ سالف الذكر .

( فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )



## قاعدة رقم ( ١٧٢ )

### المبدأ :

اوامر تكليف المهندسين — تعارضها مع قرارات ادارية تصدر بتعيين نفس الأشخاص في جهات عالية اخرى — ليس من شأن هذه القرارات اصدار تلك الاوامر — انعدام اثر قرارات التعيين وعدم الاعتداد بها في هذه الحالة .

### ملخص الفتوى :

قررت اللجنة المشكلة من وكلاء بعض الوزارات طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجى الجامعات المصرية . بتاريخ ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٧ ترشيح المهندس . . . . . للعمل فى وزارة الصناعة ومصلحتها . وقيل ان يصدر قرار تكليفه من وزير الصناعة : عين فى الهيئة العامة للمصانع الحربية بكفاءة شهرية ، ثم صدر قرار من وكيل وزارة الحربية لشئون المصانع بتاريخ ٥ من يناير سنة ١٩٥٨ بتعيينه فى الدرجة السادسة بالكادر الفنى العالى بهذه الهيئة لمدة سنة تحت الاختبار . وبتاريخ ٢ من مايو سنة ١٩٥٨ صدر قرار من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية لمدة سنتين قابلة للاعتداد . وقد انقطع المهندس المذكور عن العمل فى الهيئة العامة للمصانع الحربية منذ هذا التاريخ الاخير بالهيئة العامة للبترول فطلبت هذه الهيئة الاخيرة من وزير الصناعة تعديل امر التكليف بما يجعله معينا بها بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، ولما استطلعت الوزارة رأى ادارة الفتوى والتشريع المختصة فى هذا الطلب : اناذتها الادارة بعدم اختصاص وزارة الصناعة بنسب تعديل امر التكليف . لان المهندس سالف الذكر لا يزال تابعا للهيئة العامة للمصانع الحربية .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة يوم ٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فاستبان لها من تقصى التشريعات المنظمة لاوامر تكليف المهندسين انه على اثر زيادة المشروعات الانتاجية فى الاقليم المصرى فى السنين الاخيرة أعرض كثير ( م — ١٩ — ج ١٢ )

من المهندسين عن العمل فى الحكومة والمؤسسات العامة وآثروا عليه العمل فى المؤسسات الخاصة ، وكان من شأن ذلك تعريض المشروعات أنفى تتولاها الحكومة والمؤسسات العامة لعدم انتظام سيرها واضراره ، وعلاجا لهذا الحال اصدر الحاكم العسكري العام فى ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ - الامر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ بلفزام خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية بان يقدموا عب نخرجهم اقرارات تتضمن اسماءهم وعناوينهم والاقسام الهندسية التى تخرجوا فيها . وتفحص هذه الاقرارات لجنة تشكل من وكلاء بعض الوزارات لترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة الى تعيينهم فى وظائفها ثم يصدر الحاكم العسكري او من ينييه امر تكليف الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون امر التكليف نافذا لمدة سنتين . ونص هذا الامر على عقوبة لمن يخالف احكامه . وفى ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ اصدر الحاكم العسكري العام الامر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة عما دونها عن العمل ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة ما لم تنفد مدة خدمتهم ببلوغ السن او لاسباب صحية يقررها اتقومسيون الطبى العام . ونص هذا الامر ايضا على عقوبة لمن يخالف احكامه . ولما الفى قانون الاحكام العسكرية فقد هذان الامران اساسهما القانونى ولكن استمرار الاعتبارات التى كانت سببا فى صدورهما استلزمت استصدار القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية الذى ضم بين دفعيه ذات الاحكام التى كان يتضمنها الامران المشار اليهما بعد ادخال تعديلات بسيطة .

ومفاد ما نقدم ان ثبت اعتبارات تتعلق بالصالح العام قد استلزمت توفير المهندسين للمشروعات الهندسية التى تتولاها الحكومة والهيئات العامة بعد ان اعرضوا عنها مؤثرين العمل بالمؤسسات الخاصة ، وقد اتخذ المشرع لتحقيق هذا الغرض سبيلين - اولهما ، تكليف المهندسين المتخرجين حديثا بالعمل فى الحكومة والمؤسسات العامة - وثانيهما ، نهى من كان

معينا منهم من قبل ( حتى الدرجة الثالثة ) عن الامتناع عن العمل فى هذه الجهات .

ولئن كان نهى المشرع للمهندسين المصنيين فعلا فى خدمة الحكومة والمؤسسات العامة عن الامتناع عن العمل يحول بذاته دون تسرب المهندسين الى غير هذه الجهات فيحقق غرض المشرع من هذه الوسيلة ، الا أن وسيلة التكليف لا تحقق الغرض منها ، اذا ترك الامر لحض رغبة المخرجين حديثا فليتحقوا بطريقة أو بأخرى وفق رغبتهم بجهات غير الجهة التى يرشحون للعمل فيها ولو كانت جهات عامة . ومن ثم فانه يتعين — لكى تحقق هذه الوسيلة هدفها — عدم الاعتداد بالقرارات التى تصدر بتعيينهم فى تلك الجهات واعتبارها معدومة الاثر لتعارضها مع اهداف القانون المشار اليه تعارضا يهدر حكمه ويفوت تحقيق المصلحة العامة التى تفيهاها المشرع من ورائه .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون القرار الصادر من وكيل وزارة الحربية بتعيين المهندس فى الهيئة العامة للمصانع الحربية رغم سبق ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بقرار من اللجنة المختصة تطبيقا للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ . يكون هذا القرار معدوم الاثر ويكون القرار الصادر من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية اثر ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بالقرار المشار اليه الصادر من اللجنة المختصة قرارا صحيحا مطابقا للقانون .

اما فيما يتعلق بتعديل امر التكليف الى الهيئة العامة للبتروى بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، فانه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة المختصة انها رشحت المهندس المذكور للعمل فى وزارة الصناعة ومصلحتها . . ولما كانت الهيئة العامة للبتروى مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة وذات ميزانية مستقلة اى انها لا تعتبر مصلحة من المصالح العامة التابعة لوزارة الصناعة بوصفها فرعاً ادارياً لهذه الوزارة فمن ثم لا يجوز تعديل امر التكليف الى العمل بهذه الهيئة .

ثانياً : امر التكليف يصدر من الوزير المختص او ممن يفوضه فى اصداره :

قاعدة رقم ( ١٧٣ )

المبدأ :

مفاد نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية ان اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية منه تقوم بترشيح المهندسين الذين تدعو الحاجة الى احاقهم بالوزارات او الهيئات العامة او المؤسسات العامة ثم يتلو ذلك صدور امر التكليف من الوزير المختص او من ينيبه فى ذلك — المقصود بالانابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار اوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات او الهيئات العامة او المؤسسات العامة — التفويض هو استثناء من الاصل العام يجب ان يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا — اساس ذلك ان المادة الثالثة من القانون المشار اليه ناطت بالوزير المختص اساسا اصدار اوامر التكليف ثم اجازت به ان يفوض غيره فى اصدارها .

ملخص الحكم :

امه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية بين ان المادة ( ١ ) من القانون المذكور قد اوجبت على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة ( ٢ ) اقارارا باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه ، ونصت المادة ( ٢ ) على ان تكون لجنة من وكلاء وزارات الاشغال العمومية

والمواصلات والصناعة والشئون البلدية والقروية لترشيح من واقع البيانات والاقترارات المقدمة اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة انوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفهم ، ونصت المادة ( ٣ ) على ان يصدر الوزير المختص او من ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وفناد هذه النصوص ان اللجنة المنصوص عليها فى المادة ( ٢ ) تقوم بترشيح المهندسين الذين ندعوا الحاجة الى الحاقهم بالوزارات او الهيئات العامة والمؤسسات ثم يتلو ذلك صدور امر التكليف المختص او من ينييه فى ذلك ، والمقصود هنا بالانابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار اوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات او الهيئات العامة والمؤسسات العامة ، فاذا لم يصدر من الوزير المختص تفويض صريح فى اصدار اوامر وجب ان يقوم هو نفسه باصدارها وذلك اعمالا لصريح نص المادة ( ٣ ) من القانون التى ناطت اصدار اوامر التكليف اساسا بالوزير المختص ثم اجازت له ان يفوض غيره فى اصدارها ، والاصل ان يياثر صاحب الاختصاص بنفسه السلطات المخولة له قانونا ، ما لم ير لاعتبارات معينة ان يفوض غيره فى مباشرتها ، وفى هذه الحالة فلان التفويض — وهو استثناء من الاصل العام — يجب ان يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا .

ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم أن يقتصر على مدة واحدة :

قاعدة رقم ( ١٧٤ )

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد — تجديد التكليف لا يقتصر على مدة واحدة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد قضى بأن يصدر الوزير المختص امر تكليف الى الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد . . وقد جاءت عبارة « قابلة للامتداد » بصفة عامة مطلقة بحيث يفهم منها ان التجديد يكون بحسب تقدير جهة الادارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ويمتد بصفة عامة دون قصره على مدة واحدة لان الاصل ان المطلق يجرى اطلاقه ما لم يقيد بنصر صريح . . والقول بغير ذلك هو تخصيص بغير مخصص يأباه منطق الاشياء وطبيعة الامور . ويؤكد هذا النظر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ الذي جعل تكليف المهندسين المعيسين بأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد لمدة اخرى — وحكمة الامتداد المتكررة قائمة بدورها في حق المهندسين الخاضعين لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ . . كما ان القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — جعل تكليف المهندسين الخاضعين لاحكامه لمدة سنتين تابلتين للامتداد مدد اخرى مماثلة .

( طعن ١٠٥٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٨/١/٦ )

رابعا : التزام المهندس باداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد :

قاعدة رقم ( ١٧٥ )

المبدأ :

المادة ٢ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين معجلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — تحديدها التكليف بمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى مماثلة — لا يعفى من التكليف او يجبه او ينقص مدته قيام المكلف باداء الخدمة العسكرية طبقا للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ — اساس ذلك اختلاف مجال كل من التكليف والتجنيد — مثال بالنسبة الى صدور قرار بتكليف مهندس يقوم فعلا باداء الخدمة العسكرية — التزامه باداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد .

ملخص الفتوى :

يبين من تقصى التشريعات لأوامر تكليف المهندسين انها تقوم على تجنيد هذه الفئة للخدمة العامة فى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها لمد زمنية معينة حددتها المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية معجلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى مماثلة . اذ نصت على ان « يصدر الوزير المختص او من ينوبه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى مماثلة » .

وقد استهدف هذا التكليف تحقيق ما انصحت عنه المذكرة الايضاحية لهذا القانون الاخير من « مواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد » . كثر من آثار زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة مطردة واحتياج الدولة الى حشد اكبر قدر من القوى العاملة والكفايات الفنية والعملية والهندسية لتنفيذ هذه المشروعات .

ولم تتضمن النصوص الخاصة بالتكليف أى سبب للإعفاء منه أو الانقاص من مدته كما أنه ليس فى نصوص القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ما يمكن أن يؤخذ منه اعتبار الخدمة العسكرية والوطنية بديلا عن التكليف الذى كان مفروضا على المهندسين وقت صدور هذا القانون الأخير بموجب الأمر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ذلك أن لكل من قانون الخدمة العسكرية والوطنية وقانون تكليف المهندسين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة الى نوع الخدمة التى يفرضها . فالتجنيد لأداء الخدمة العسكرية هو فرض لازم على كل مواطن قادر على أداء ضريبة الدم ، أما تكليف المهندسين للخدمة العامة فهو فرض واجب على فئة من المواطنين قادرة على أداء ضريبة العلم ، ولا يجب احدهما الآخر أو يغنى عنه أو يعطل أثره فإذا اجتمعت فى المواطن الشروط الواجب توفرها فيمن يلزم بإداء الضريبتين معا . وجب عليه أداؤهما كليهما دون مقاصة بينهما عند اتحاد المدة أو تداخلها : والألفاظ الفرض منهما . مع مراعاة أن تحديد مدة التكليف بسنتين إنما قصد به الانتفاع فعلا بمجهود المهندس جبرا عنه هذه المدة كاملة ، بغير مغالقة فى الوضع بين مهندس وآخر .

وترتبطا على ما تقدم فإن السيد المهندس المعروضة حالته ، اد صدر قرار تكليفه فى ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ لمدة سنتين ، وقد كان مجنذا بالقوات المسلحة اعتبارا من ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٦١ . فإن تجنيده هذا لا يجب تكليفه الذى لا ينتهى الا بانتهاء سنتين من تاريخ تسلمه العمل بوزارة الاسكان والمرافق ولما كان قد تسلم هذا العمل فى أول سبتمبر سنة ١٩٦٢ نفذا لقرار التكليف . فإن مدة تكليفه لا تنتهى الا فى ٢١ من أغسطس سنة ١٩٦٥ . وأد صدر قرار مد تكليفه سنتين آخرين فى ١٧ من مايو سنة ١٩٦٥ . أى قبل انتهاء مدة التكليف الأولى ، فإن هذا القرار يكون سليما مطابقا للقانون وواجب النفاذ .



### خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف :

قاعدة رقم ( ١٧٦ )

المبدأ :

طلب الاستقالة المقدم من المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين — لا ينتج اثره حتى ولو لم تفصل فيه الجهة الادارية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه — حظر الاستقالة المقرر بموجب المادة الخامسة من القانون المذكور — يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الإدارة التى يبقى لها الحق فى قبول الاستقالة أو رفضها وفقا لما تراه محققا للصالح العام — أسس ذلك من نص المادة الثانية من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

بالخص الفسوى :

ان مؤدى نصوص المواد ٧٩ من قانون نظام المصالحين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والخامسة والخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين ان طلب الاستقالة المقدم من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والدرجة الرابعة وفقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا ينتج اثره حتى ولو لم تفصل الجهة الادارية المختصة فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ولا يعتبر سكوت الجهة الادارية المدة المشار اليها دون الفصل فى طلب الاستقالة قبولاً لها — وان الحظر المشار اليه فى المادة الخامسة من القانون سالف الذكر انما يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الإدارة التى سيبقى حقها فى قبول الاستقالة أو رفضها وفقا لما تراه محققا للصالح العام وذلك ان مقتضى حكم المادة الثانية من القانون ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه جواز قبول الجهة الادارية لاستقالة المهندس المكلف وفقا لما تراه محققا للصالح العام .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن حضر استئانة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية المنصوص عليه فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — انما يرد على المهندسين الخاضعين لاحكامه ولا يقيد جهة الادارة فى قبول الاستئانة صراحة أو رفضها - ولا يعتبر مخرى ميعاد الثلاثين يوما على تقديم الاستئانة قبولاً منها لها .

افئوى ١٠٤٤ فى ١٢/١١/١٩٦٦ )

### قاعدة رقم ( ١٧ )

#### المبدأ :

المادة الخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — نصها على حظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس بأية جهة كانت حكومية أو غير حكومية ولو بصفة عارضة بأجر أو بغير أجر ، ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استئنائه على حسب الأحوال — اعتبار مخالفة هذا الحكم جريمة جنائية طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليها — اثر ذلك : عدم سريان هذا الحكم الا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص الفتوى :

لما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ قد اضاف بالمادة الثانية منه الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية مادة جديدة برقم ٥ مكررا تنص على أن : « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لاحكام هذا القانون يعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العلمية أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة وسواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم ما يثبت

عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال .

كما نصت المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه معلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على معاقبة من يخالف احكامه بالحبس مدة لا تجاوز سنة أشهر ويغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز ثلاثمائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين ويحى اسم المخالف من سجلات نقابة المهن الهندسية وذلك لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

ولما كانت القوانين الجنائية لا نسرى الا على ما يقع لاحقا لتاريخ نفاذها ولا يترتب عليها أى اثر فيما وقع قبل ذلك .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن الحكم الوارد فى المادة ٥ مكررا المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية والتي تقضى بحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لاحكام هذا القانون بعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء اكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان باجر أو بغير اجر ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالة على حسب الأحوال — انما يمسرى اعتبرا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ فلا ينطبق على ما تم قبل نفاذه من تعيينات أو تشغيل أو الحاق .

## قاعدة رقم ( ١٧٨ )

### المبدأ :

صدر قرار تكليف المهندس في ظل سريان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - عدم تنفيذه نظرا لتجنيده الا من ١٩٧٦/٦/٢ - صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية والعمل بأحكامه من ١٩٧٦/٦/٢٤ والفاؤه للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين المقيدين والمكلفين وقت العمل بأحكام القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المقررة قانونا ما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن - امتناع المهندس عن تنفيذ قرار التكليف يشكل مخالفة تأديبية في حقه - لا حجة في الاستناد الى ان الجهة الادارية لم تبت في طلب الاستقالة المقدمة منه خلال ثلاثين يوما وبالتالي تعتبر استقالته مقبولة - اساس ذلك - استقالة المهندس المكلف تعتبر بحكم قانون التكليف السابق والحالي كأن لم تكن .

### ملخص الحكم :

ان قرار تكليف السيد / ..... صدر في ظل سريان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اقرار التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية الذي كان ينص في مادته الثالثة المعدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على ان يصدر الوزير المختص او من ينوبه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى ماثلة - وكانت تحظر المادة الخامسة منه على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن .

ومن حيث انه يبين من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه انه يهدف الى تكليف المهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية

للخدمة العامة لدد زمنية معينة حددتها المادة الثالثة منه لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المخظفة الى المهندسين — وحظرت هذه الاحكام على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية من الدرجة الثالثة فما دونها وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ؛ والدرجة الرابعة وفقا لاحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفئة الوظيفية ٥٤٠ — ١٤٤٠ جنيتها وفقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ؛ الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بإحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كان لم يكن .

ومن حيث ان الفألت ان السيد المهندس / ..... كلف لمدة سنتين بالقرار رقم ٨٢ لسنة ٧٢ الصادر فى الاول من فبراير سنة ١٩٧٢ ولم ينفذ قرار تكليفه نظراً لتجنيده حتى ٢ من يونية سنة ١٩٧٦ ثم استلم عمله بمحافظة البحر الأحمر تنفيذاً لقرار تكليفه وحصل فى ١٥ من يونية سنة ١٩٧٦ على اجازة لدد ١٥ يوما تنتهى فى ٢٩ من يونيو سنة ١٩٧٦ ولم بعد لعمله عقب امتيائها .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي انجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل بأحكامه اعتبارا من ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد ألغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه وحظر فى المادة الثالثة منه على المهندسين المعنيين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لدد ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بإحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالخدمة والمادة ٦١ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك

قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك — ولما كان الامر كذلك وكان المظنون ضده من المهندسين المكلفين بالحكومة وقت العمل بهذا القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وانقطع عن عمله بعد انتهاء اجازته فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٧٦ لذلك نكون واقعة امتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه واستلام عمله فى ٢٠ من يونية سنة ١٩٧٦ بالمخالفة لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ثبته فى حقه ومن ثم يتعين انحكم بجازاته عنها ، ولا حجة فى الاستناد الى ان الجهة الادارية لم تبت فى طلب الاستقالة المقدم منه خلال ثلاثين يوما وبالتالي تعتبر استقالته مقبولة بحكم القانون اعمالا للمادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . لا حجة فى ذلك لان استقالة المهندس المكلف تعتبر بحكم قانون تكليف المهندسين السابق والحالى كان لم تكن وبالتالي لا تنتج اى امر وبهذه المثابة لا يعتبر فوات ثلاثين يوما على تقديم هذه الاستقالة قبولا لها — واذا كان الامر كذلك وكان الوزير المختص لم ير بسلطته التقديرية المخولة فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سائفة الذكر قبول الاستقالة . دون ما نمى على ذلك بالانحراف بالسلطة فانه لا يكون لهذه الاستقالة ثمة اثر فى قيام المخالفة المنسوبة الى المخالف .

١ طعن ٩٤٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٨ )

### قاعدة رقم ( ١٧٩ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية — تضمنه نوعين من الاحكام — النوع الاول خاص بتكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة — النوع الثانى خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها سواء اكتابوا من خريجي كليات الهندسة ام ليسوا من خريجها ماداموا يحملون لقب مهندس .

## ملخص الفتوى :

وردنا على ذلك نفيد ان هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المتعقدتين فى اول ابريل و ١٢ من اغسطس سنة ١٩٦٤ فاستبان لها :

١ - ان المادة الاولى من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر تنص على انه « على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ان يقدم الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٢) اقرار باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه » .

وتنص المادة الثانية من هذا القانون على ان « تكون لجنة الترشيح من واقع البيانات والقرارات المقدمة اسماء الخريجين الذين يدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفها » . وتنص المادة الثالثة من القانون المذكور على ان « يصدر الوزير المختص او من ينيبه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها . ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » .

وتنص المادة الخامسة من القانون المشار اليه على انه « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تلبية اعمال وظيفتهم - ما لم تنقضى خدمتهم باخذ الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .. وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية . فانها تعتبر كأن لم تكن » .

ويبين من النصوص السابقة ان ثمة فرعين من الاحكام تضمنها القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه . يستقل كل نوع منهما بطائفة معينة من المهندسين ، النوع الاول خاص بتكليف المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، وهو ما تضمنته المادة

الثالثة من القانون المذكور . والنوع الثاني من الاحكام يتعلق بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها عن تادية اعمال وظائفهم . وهو ما تضمنته المادة الخامسة من القانون سالف الذكر . واذا كان النوع الاول من تلك الاحكام يقتصر على طائفة المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية . الا ان النوع الثانى لا يقتصر على هذه الطائفة فحسب . بل يمتد الى جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها . سواء اكانوا من خريجي كليات الهندسة او لم يكونوا من هؤلاء الخريجين ما دام انهم يعتبرون — قانونا — مهندسين واية ذلك ان نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ صريح فى انه يتناول طائفة المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية الذين رشحتهم اللجنة المختصة للعمى فى الوظائف التى عينتها . بينما ورد نص المادة الخامسة من هذا القانون علما ومطلقا . بحيث يتناول جميع المهندسين بصفة عامة بشرط ان يكونوا من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة وان يكونوا من الدرجة الثالثة فما دونها . كما وانه من ناحية اخرى . فانه لما كان الاصل التشريعى لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ يرجع الى الامرين العسكريين رقمى ١٢٥ . ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . وكان كل من هذين الامرين يتناول بالتنظيم موضوعا يخص المهندسين يختلف عن الموضوع الذى ينظمه القرار الآخر ، فالامر رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ يتناول بالتنظيم تكليف المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية . بالمعمل فى الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة . عقب تخريجهم ، فى حين ان الامر رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ لا يتكلم عن التكليف . وانما يحظر على المهندسين بصفة عامة المعينين فى الجهات المشار اليها على درجات بن اذالفة فاقل . الامتناع عن اداء اعمالهم بطريق الاستقالة . ف جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وضمن احكامه ما جاء من احكام فى الامرين العسكريين السالفى الذكر . فالمادة الثالثة منه تضمنت احكام الامرسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . ومن ثم يكون لكل من



نصى المسالتين الثالثة والخامسة من القانون المذكور مجال أعماله الذى يظل مقصورا على نطاقه الخاص . بحيث لا يمكن القول بان ورود هذين النصين فى قانون واحد يعنى أنها ينطبقان على طائفة واحدة من المهندسين هى طائفة المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة بالجامعات المصرية .»

ولا يسوغ الاحتجاج فى هذا الشأن بان عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — المشار اليه — هو « فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية » . وذلك انه لا يشترط ان يستوعب عنوان القانون ( نواة أداة تشريعية اخرى ) جميع الأحكام التى يتضمنها هذا القانون . بل يكفى فى الغالب من الأحوال — خاصة اذا كان القانون يقضن عديدا من الأحكام — أن يعنون القانون بأحد الأحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد فى صدر نصوص هذا القانون .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ إنما يسرى على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العاملة من الدرجة الثالثة فما دونها ، دون أن يقتصر على المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له — قانونا — لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجي كليات الهندسة .

إن القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء نقابة للهن الهندسية قضى فى المادة الثالثة منه بأن يعتبر مهندسا فى حكم هذا القانون من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من إحدى الجامعات المصرية ، وبأنه يعتبر مهندسا مساعدا من حصل على دبلوم الفنون والصناعات ، وبأن المهندس المساعد يعتبر مهندسا اذا كان قد اكتسب — قبل صدور هذا القانون — لقب مهندس بقرار وزارى ، وكان عند منحه اللقب فى الدرجة السادسة على الأقل ، أو اذا مارس بعد تخرجه أعمالا هندسية يعتبرها وزير الأشغال — بعد أخذ رأى مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس ( م ٢٠ — ج ١٢ )

وذلك لمدة لا تقل عن عشر سنوات . . ومتقضى ذلك انه اذا توافرت فى المهندس المساعد الشروط اللازمة لمنحه لقب مهندس — والمشار اليها — ومنح هذا اللقب فانه يصبح مهندسا — فى حكم القانون المذكور — شأنه فى ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احدى الجامعات المصرية .

ومن حيث ان السيد / . . . . . كان قد حصل على دبلوم الفنون والصناعات سنة ١٩٤١ . ومن ثم اعتبر مهندسا مساعدا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ ومنح لقب مهندس من نقابة المهندسين فى سنة ١٩٥٤ — طبقا لنص المادة الثالثة من القانون الاخير — وعلى ذلك فانه — اعتبارا من سنة ١٩٥٤ — يعتبر السيد المذكور مهندسا فى حكم هذا القانون . شأنه فى ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احدى الجامعات المصرية .

ولما كان المذكور يعمل بكلية الهندسة بجامعة القاهرة . ولم يجاوز الدرجة الرابعة . فانه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه . التى تقضى بانه يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم وبأن الاستقالة التى تقدم من هؤلاء المهندسين سواء كانت صريحة او ضمنية — تعتبر كأن لم تكن . ( فتوى ٧٤٦ فى ٢٤/٨/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ١٨٠ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف المهندسين — سريان مواده الثلاثة الاولى الخاصة بالتكليف على خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية — لا يؤدى الى عدم سريان حكم مادته الخامسة الخاصة بمنح الاستقالة على من يعد مهندسا بالتطبيق لاحكام قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ وان لم يكن من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المذكورة .

## ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد تضمنت نصوصه امرين اولهما تكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية للعمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة حسبما تدعوا اليه حاجة العمل وهو ما نظمته المواد الثلاث الاولى من هذا القانون والثانى حظر الامتناع عن العمل ومنع الاستقالة من الخدمة ويسرى هذا الحكم العام على جميع المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها بالجهات المشار اليها سواء منهم من تخرج من الجامعات المصرية او من غيرها طالما انهم يحملون لقب المهندس فضلا عن انه طبقا للفقرة « ج » من المادة الثالثة من قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ يعد المهندس المساعد — مثل الحاصل على دبلوم الفنون والصناعات ودبلوم مدرسة الفنون الجميلة — مهندسا « اذا مارس مدة عشر سنوات على الاقل بعد تخرجه اعمالا هندسية يعتبرها وزير الاشغال العمومية بعد اخذ رأى مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس » .

( طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤ )

## قاعدة رقم ( ١٨١ )

### المبدأ :

استقالة — حظرها على مهندسى الوزارات والمؤسسات العامة وفقا للمادة ٥ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية — شروط تطبيق هذا الحكم — سريانه على مدرسى كلية الهندسة بجامعة القاهرة متى توافرت فيهم هذه الشروط .

### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية ينص فى المادة الخامسة منه على ان « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تلبية اعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد

الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
« بشأن نظام موظفى الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة  
او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » وقد جاء فى المفكرة الايضاحية لهذا  
القانون بياناً للحكمة من اصداره « ان الدافع الى اصداره هو ما استلزمه  
زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد من زيادة عدد المهندسين لتنفيذها ،  
ولما لوحظ من ان عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة  
رغبوا فى التخلّى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة  
والاعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعميق  
سير الجهاز الحكومى بوجه عام » .

وهذا النص يشترط لسريان حكمه نوافر شروط ثلاثة وهى :  
اولا : ان يكون الموظف مهندسا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦  
بانشاء نقابة للمهن الهندسية .

ثانيا : ان يكون تعيينه فى وزارة او هيئة او مؤسسة عامة .

ثالثا : ان تكون درجته المالية الثالثة فما دونها .

ويخلص مما تقدم ان شروط سريان احكام المادة الخامسة المشار  
اليها تعتبر متوافرة فى شأن المهندس المدرس بجامعة القاهرة الذى يتقاضى  
مرتبا يدخل فى حدود مربوط الدرجة الثالثة .

والقول بنى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم يشر فى  
ديباچته فى صدد قوانين التوظيف الا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
مما يستفاد منه ان احكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى فى شأنهم  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وان قانون الجامعات لم يشر فى ديباچته الى  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد ان هذا القانون الاخير لا يسرى على  
اعضاء هيئة التدريس . وان الحكمة من هذا القانون حسبما افصحت عنها  
مذكرته الايضاحية وهى مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد  
غير متوافرة بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لانهم يقومون  
بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية . هذا القول مردود : اولا — لأن

الإشارة في ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحده امر طبيعى باعتباره القانون العام فى أحكام التوظيف وليس من المستساغ ان يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يتعذر حصرها كما انه لا يلزم الإشارة فى قانون الجامعات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه احد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين .  
ثانيا : انه يبين من الفكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ان ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمت الاحتفاظ للمشروعات الانتاجية التى تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين كانوا يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة . وفى ضوء هذه الحكمة يتعين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى الدرجة الثالثة لأحكام القانون المذكور دون فريق . بل الكل فى خضوعهم لهذه الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الإدارة المركزية وبين من يعمل لدى هيئة او مؤسسة عامة لأن أعمالهم جميعا تستهدف هدفا واحدا هو المشروعات الانتاجية العامة التى ننولها الدولة .

ويخلص مما تقدم أن الاستقالة المقدمة من الدكتور المدرس بكلية الهندسة بجامعة القاهرة ، سالف الذكر ، تعتبر كل من تكن تطبيقا للمادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية المشار اليها .

لهذا انتهى الراى الى عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة من المدرس المذكور .

( فتوى ٧٢٥ فى ١٩٦٠/٩/٤ )

### قاعدة رقم ( ١٨٢ )

#### المبدأ :

مهندس مكلف — استقالة — التفرقة بين حالتين — الحالة الأولى عدم الفصل فى تلك الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها — والحالة الثانية حالة قبول جهة الإدارة

لهذه الاستقالة صراحة — يتربى على الحالة الأولى عدم انتاج الاستقالة لآثارها بمعنى أنها تعتبر كأن لم تكن بينما يتربى على الحالة الثانية انتهاء خدمة المهندس المكلف — أساس ذلك فى ضوء أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

#### ملخص الفتوى :

انه طبقا لنص المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ان الاستقالة عمل من جانب الموظف ، لا يكون له اثر الا اذا صدر قرار بالقبول من جانب الجهة الادارية المختصة ، او اذا لم يفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، دون ان تقرر الجهة الادارية ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل الا ان تقديم طلب الاستقالة — على خلاف حكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — لا ينتج اثره . حتى ولو لم تفصل الجهة الادارية المختصة فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، بمعنى ان سكوت الجهة الادارية المدة المشار اليها دون الفصل فى طلب الاستقالة لا يحمل على انه قبول للاستقالة — استثناء من الاصل الوارد فى نص المادة ١١٠ سالف الذكر . لما اذا قبلت الجهة الادارية الاستقالة — صراحة فان هذا القبول ينتج اثره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل . ويكون ما أشار اليه المشرع من المادة الخامسة سالف الذكر من اعتبار الاستقالة كأن لم تكن ينصرف الى الاثر الذى أشارت اليه المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبولة . هذا الاثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل فى طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة .

( فتوى ٧٢٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ١٨٢ )

##### المبدأ :

مهندس مكلف — استقالة — قبولها صراحة من جهة الإدارة رغم الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — اعتبار هذا القرار باطلا — عدم سحبه خلال المدة المقررة للسحب يحصن هذا القرار ولا يجيز سحبه بعد ذلك .

### ملخص الفتوى :

إذا أصدر الرئيس الإداري قرار بقبول استقالة المهندس المكلف فنان هذا القرار هو الذى تنتهى به خدمة المهندس وهو يتمتع تقابلا للإبطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة لمخالفة القانون ويكون هناك محل للمساطة الإدارية ، فإذا لم يمسح قرار قبول الاستقالة خلال ستين يوما أصبح حصينا من الالفاء .

ومن حيث إن السيد الدكتور مدير الجامعة — بالنيابة — قد وافق بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ على قبول استقالة السيد المهندس . . . . . ، وأخلى سبيل السيد المذكور فعلا اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٦٣ ، فانه ولئن كان قرار قبول الاستقالة المشار اليه يعتبر مخالفا للقانون ومن ثم باطلا ، الا انه قد تحصن بمتقضاء المواعيد القانونية المقررة للسحب أو طلب الالفاء ، وأصبح بمثابة القرار الملميم ، ومن ثم فانه لا يجوز سحب هذا القرار ، وبالتالي لا يجوز إعادة السيد المذكور الى عمله بكلية الهندسة ، بعد أن انتهت خدمته بها بالموافقة على قبول الاستقالة .

( فتوى ٧٤٦ م ٢٤/٨/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ١٨٤ )

#### المبحث :

اعتبار انقطاع العامل عن العمل فى غير الحدود المسموح بها استقالة — عدم استفادة هذا الحكم فى حالة انقطاع المهندس عن العمل — أساس ذلك من حظر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ استقالة المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها — الاكتفاء باستبعاد مدة انقطاع المهندس من مدة خدمته — عدم حسابها فى اقدمية الدرجة أو ترقية أو منحة علاوات خلالها أو استنادا اليها — ترقية المهندس بالاعتداد بمدة الانقطاع وحسابها ضمن مدة الخدمة هو أمر مخالف للقانون — تحصن القرار المخالف بقوات ميعاد السحب دون طعن عليه .

### ملخص الفتوى :

ان قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كل فى نطاقه الزمنى قد سن تنظيميا دقيقا للمدد التى ينقطع فيها أى عامل عن عمله غفست المادة ٥٧ من القانون الاول على أنه « لا يجوز لای موظف أن ينقطع عن عمله الا لمدة معينة فى الحدود المسموح بها لمنح الاجازات » وردد الحكم ذاته فى المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه .

وقد قضت كل من المواد ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بجواز حساب مدد الانقطاع التى تجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات من اجازات العامل المستحقة ومنحه مرتبه عنها اذا قدم العامل اسبابا لغيابه قبلتها الإدارة .

وفى غير هذه الحدود والاحوال لا يجوز حساب مدد الانقطاع من مدة خدمة العامل ولا تترتب له خلالها الحقوق الوظيفية المختلفة من ترقيةات وعلاوات لانه لم يؤد عنها عملا او لم يرخص له خلالها باجازة من أى نوع مما نص عليه القانون والقول بغير هذا يؤدى الى اهدار كل النصوص الخاصة بالاجازات بمرتبه او بغير مرتبه وبحساب مدد الانقطاع التى تجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات بما يجعل كل ذلك رهينا بارادة العامل .

ومن حيث انه ولئن كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانقطاع الذى يجاوز حدا معين اذا لم يقدم العامل اسبابا تبرره او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل الا انه بالنسبة للمهندسين الذين تسرى عليهم احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوابر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية فقد حظرت المادة الخامسة من هذا القانون على مهنحسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة مما دونها الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن فلا يترتب على انقطاع المهندس عن العمل اعتباره مستقيلا ولكن ليس معنى ذلك اعتبار



مدة الانقطاع مدة خدمة أو مدة أجازة على خلاف الأحكام التي نص عليها القانون مما يضمن معه استبعادها من مدة الخدمة .

فلذا كان الثابت من الأوراق أنه قد صدر في ١٥/٩/١٩٦٣ قرار بعد عودة المهندس المذكور إلى العمل بترقيته إلى الدرجة الرابعة باحتساب مدة انقطاعه ضمن مدة خدمته ثم صدر قرار آخر برد أقدميته في هذه الدرجة إلى ٢٧/٦/١٩٦٣ تاريخ اعتماد أول حركة ترقية إلى الدرجة الرابعة تالية لعودته إلى العمل وهذان القراران مخالفان لأحكام القانون فيما تضمناه من الاعتماد بمدة انقطاع المذكور واحتسابها ضمن مدة خدمته مما كان يضمن معه سحبها أما وقد مضى عليها المواعيد القانونية بجواز سحبها وقد اكتسب المذكور بهما مركزا ذاتيا فانها - بتحسنان من جواز السحب أو الإلغاء ما لم يكن هذا المركز قد تقلل بالظمن عليه في الميعاد من أحد نوى الشأن .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري إلى أن مدة انقطاع المهندس المذكور عن عمله بوزارة الأشغال في المدة من ٢١/٩/١٩٥٩ إلى ٢١/٥/١٩٦٣ دون أن يحصل على إجازة بذلك من الوزارة التابع لها ونفقا للقانون لا تدخل في مدة خدمته ولا تحسب في أقدميته في الدرجة فلا يجوز ترقينه أو منحه علاوات خلالها أو استنادا إليها .

أما وقد صدر قرار من ١٥/٩/١٩٦٣ بترقيته إلى الدرجة الرابعة ثم صدر قرار آخر بارجاع أقدميته في هذه الدرجة إلى ٢٧/٦/١٩٦٣ على أساس حساب مدة الانقطاع في أقدميته على خلاف القانون فإن هذين القرارين يكونان مخالفين للقانون وكان يضمن سحبها لولا أنها تحصنا بغوات مواعيد الظمن واكتسب المهندس المذكور بذلك مركزا قانونيا ذاتيا لا يجوز المساس به وذلك ما لم يكن هذا المركز قد تقلل بالظمن في هذين القرارين في الميعاد من أحد نوى الشأن ممن يتأثر مركزه القانوني بهما .

سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمل :

قاعدة رقم ( ١٨٥ )

المبدأ :

وجوب ان يراعى عند تقدير الجزاء التأنيبي اعتبارات المصلحة العامة التى تعلق على سواها بما يوجب عدم الفلأو أو الاسراف فى القصاص اسرافا يرتد أثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسئء — انتهاء اعادة مهندس مكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف بالعمل فيها — معاقبة هذا المهندس على ما بدر منه فى حق المصلحة العامة لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن أن تفيدها منه — بطلان جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه اذ يصيب الجزاء فى هذه الحالة المهندس وهو مخطئ يستحقه كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة وهى بريئة يجب ألا تضار بفعله .

الخص الحكم :

ان انتهاء اعادة المهندس المكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف للعمل فيها وان كان يتطوى على خروج على مقتضى الواجب فى أداء اعمال وظيفته واخلال بما تقرضه عليه القوانين الخاصة بالاعارة وبأوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية ، ويكون ذنبا اداريا الا أن الحكم المطعون فيه قد غالى فى تصور خطورة هذا الذنب وتقدير درجة جسامته ووزن نتائجه فى ضوء المصلحة العامة ، فرتب عليه جزاء أكثر مساسا بهذه المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذى قضى بعزله من الوظيفة مع حرمانه من المعاش أو المكافأة ، اذ روعى أن البلاد فى وثبتها

التصنيعية الراهنة في احتياج الى حشد اكبر قدر من القوى العاملة والكتايب الفنية والعملية والهندسية لاستغلالها في تنفيذ المشروعات الانتاجية في المرافق العديدة التي تقوم الدولة الآن على النهوض بها ، وأن معاقبة المهندس المتهم على ما بدر منه في حق المصلحة العامة من اخلال بواجبات وظيفته لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التي يمكن أن تفيدها منه ، اذ يفقدو جزاء العزل ، في هذه الحالة ذا حدين ، فيصيب المهندس المذكور — وهو مخطيء يستحق الجزاء — كما ينال في الوقت ذاته من المصلحة العامة — وهي بريئة الا تضار بفعله — ويتمين في تقدير الجزاء عدم اغفال الاعتبار الذي تقوم عليه هذه المصلحة وانها تطو على ما سواها بما يوجب عدم القلو أو الاسراف في القصاص اسرافا يرتد اثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسيء .

( طعن ١٣٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٨ )

سليما : العقاب الجنائي للمهندس المتخلف عن التكليف :

قاعدة رقم ( ١٨٦ )

المبدأ :

حق الموظف في الاستقالة وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — يعطل منه في نطاق ما تضمنه من احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اوامر التكليف للمهندسين — فرض عقوبات جنائية بموجب القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على مخالفة احكامه — لا يجب المخالفات التأديبية القصوى عليها بقانون نظام موظفي الدولة لو يحول دون العقاب تأديبيا عنها — لا تطابق بين نطاق الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .

ملخص الحكم :

ان انقطاع المهندس المكلف المتهم عن مباشرة عمله يوم تقديمه استقالته في اول ديسمبر سنة ١٩٥٧ وعدم عودته رغم اخطاره بعدم قبولها ، يعد خروجاً على حكم المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ كما ان في امتناعه عن أداء عمله في خدمة الدولة خروجاً على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته واخلاقاً صارخاً بحق الدولة قبله ، الامر الذي يستوجب مساطقة على قدر ما بدر منه . ولا يجدى المهندس المتهم تبريراً لموقفه انه كان يريد الاستغفال بالاعمال الحرة وانه لم يكن يعلم حكم القانون . فلا وجه اذا لما جاءت به صحيفة الطعن من ان الحكم التأديبي قد اخطأ في تطبيق القانون بمقتضى ان قانون نظام موظفي الدولة قد اقر حق الموظفين في الاستقالة من الوظيفة . وهذا قول مردود اولاً بما أفصح عنه نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٩ وبما سبق ان نصت عليه بنود الامرين العسكريين رقمي ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين في ٢١ من سبتمبر و ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ ، وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تأدية أعمال الوظيفة لو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء اكدت صريحة أم ضمنية فقد اعتبرها القانون في هذا المجال وكنها لم تكن . وفضلاً عن ذلك فلن

الاستقالة وهى ليست الا مجرد رغبة من الموظف او المستخدم فى ترك عمل وظيفته بإرادته واختياره وبصفة نهائية . الا انها ولئن كانت بهذا المعنى حقا للموظف وأمرا مباحا نه فان هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمال هذا الحق . بحيث لا يكون الموظف فى نفس مركز الاجير فى عقد اجاره الاشخاص . وانما الموظف يقوم بعمل لا لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع . ومن ثم فقد حرص المشرع عند تنظيم هذا الحق على ان يوفق بين حق الموظف فى ترك العمل وحق الجماعة فى الحصول على المنفعة العامة . ومن اجل هذا استقر اقتضاء الادارى وفقه القانون العام منذ وقت بعيد على ان علاقة الموظف بالادارة لا تنقطع بمجرد تقديم استقالته بل يقبل هذه الاستقالة . ومعنى ذلك ان على الموظف الذى ابدى رغبته فى ترك العمل نهائيا بتقديم استقالته ان يستمر فى اداء عمله ومباشرة واجبات وظيفته الى ان تخطره الادارة بقبولها والاستغناء عن خدماته ، وتلك قاعدة عامة تشمل جميع موظفى الدولة مهما كان مركزهم فى السلم الادارى وحكمتها ان ايمان الموظف عن عمله عقب استقالته مباشرة يؤدى حتما الى ارباكات شديدة فى سير المرافق العامة بانتظام واطراد .

وقد جاء قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واضحا صريحا فى تنظيم احكام الاستقالة على ضوء ما تقدم من اصول ونصت المادة ١١١ منه على انه « يجب على الموظف ان يستمر فى عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الاولى من المادة السابقة ١١٠ » وغنى عن القول ان استقرار سير المرافق العامة هو من نوى الواجبات التى يفرضها القانون على الموظفين .

ولئن كان التشريع الخاص بطائفة المهندسين وهو القرار بالتانسون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد عاتب على مخالفة احكامه بمعقوبات جنائية ، فليس يعنى ذلك انه جب المخالفات التأديبية التى نص عليها تانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون المحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . . . وقد سبق لهذه المحكمة العليا ان قضت بأنه لا تطبق بين نطاق الجريمة

الجناية والجريمة التدبيرة . فالحكاكة التدبيرة لها مجالها الخاص لاختلاف طبيعتها عن محاكمة الجنائية . الاولى قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدود . وهي بهذه المنابة تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجنائي الذي يستند الى جرائم وعتوبات محدودة . ومن ثم فان الفعل الواحد كما يشكل جريمة من جرائم القانون العام يمكن ان يتخض في ذات اوقت عن مخالفات تاديبية وذنوب ادارية يرغب القانون الاداري الجزاء عليها . وقد نصت المادة ٨٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على ان « كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون او يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته يعاقب تدبيرا » . وذلك مع عدم الاخلال بالحق في اقامة الدعوى المدنية او جنائية عند الاقتضاء » . وفناد ذلك ان الموظف الذي يخالف الواجبات الوظيفية انما يرتكب ذنبا اداريا يسوغ تاديبه جزاء على ( خطا وظيفي ) فتتجه ارادة السلطة الادارية الى توقيع ( عقوبة وظيفته ) وفقا للاسكال والاونصاح اننى تقررها التوايح والتواتين . وذلك في حدود النصاب المقرر . وسبق لهذه المحاكمة ان فضحت بن الذنب التاديبى يخلف عن الجريمة الجنائية في انه لا يخضع لعقوبة ، الا جريمة بغير نص ، وانما يجوز لمن يملك قانونا سلطة التدبير ان يرى في اي عمل ايجابى او سلبى يقع بن الموظف ، عند ممارسته اعمال وظيفته ذنبا تاديبيا اذا كان لا يتفق وواجبات الوظيفة . ولا شك ان في تقديم موظف استقالته ثم الانتطاع فور تقديمها عن اداء واجبات وظيفته والاصرار على الامتناع عن العمل رغم تنبيه جهات الادارة الى ضرورة العود قفورا الى العمل ووجوب النزول على حكم القانون امر لا تقره الشرائع الادارية ويستوجب التدبير .

ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة :

قاعدة رقم ( ١٨٧ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة — حساب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين فى تحديد اقدميتهم فى هذه الوظائف — اثر هذا : ارجاع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم من مدير الجامعة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ تقضى فى الفترة ( ٣ ) منها بأن مدد التكليف تعتبر فى حكم مدد الخدمة الحكومية وتسرى عليها قواعدھا ، ومن ثم فان مدد التكليف تحسب فى اقدمية الدرجة بأكملھا سواء كانت متصلة او منفصلة ، متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها وفى نفس الكادر ..

وعلى ذلك تحسب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين . فى تحديد اقدميتهم فى هذه الوظائف ، وترجع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم لشغلها من السيد مدير الجامعة بتاريخ ٢٤/١٠/١٩٥٩ ، وذلك طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ السالف الذكر .

( فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

قاعدة رقم ( ١٨٨ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة — المدة اللاحقة

بين صدور قرار مدير الجامعة بتكليف المهندسين فى وظائف معيدين بكلية الهندسة وصدور قرارات تعيينهم بها — اعتبارها مدة تكليف تحسب فى تحديد أقدميتهم طبقا للقرار الجمهورى المذكور — لا يحول دون تطبيق هذا القرار عدم اعتبار قرار مدير الجامعة بمقابلة امر تكليف — حساب مدة العمل السابقة على صدور قرارات التعيين باعتبارها مدد عمل فعلية اعتبارا من تاريخ استلامهم العمل .

### ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أنه بعد صدور قرار تكليف المعيين المذكورين ، صدرت قرارات بتعيين من استوفى منهم مسوغات تعيينه فى تواريخ لاحقه ، فإن المدة الواقعة بين صدور قرار السيد مدير الجامعة بتكليف المذكورين فى تاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ . وصدور قرارات تعيينهم ، إنما تعتبر مدة تكليف . تحسب فى تحديد أقدميتهم . طبقا لنص المادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — خاصة وأن مدة التكليف المشار إليها إنما قضيت فى ذات الوظيفة والدرجة التى عين فيها المذكورين . وفى نفس الكادر .

ومن حيث أنه يفرض عدم اعتبار قرار السيد مدير جامعة عين شمس — سالف الذكر بمقابلة امر تكليف للمهندسين المذكورين . وبالتالي عدم اعتبار المدة بين صدوره وصدور قرار تعيين هؤلاء المهندسين فى وظائف معيدين مدة تكليف . بما يترتب على ذلك من عدم حساب تلك المدة فى أقدميتهم بهذا الوصف — أى باعتبارها مدة تكليف — إلا أن ذلك لا يحول دون تطبيق أحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى هذه الحالة ، وحساب مدة العمل السابقة على صدور قرارات تعيين المعيين المذكورين — واعتبارا من تاريخ استلامهم العمل — فى تحديد أقدميتهم ، وذلك باعتبارها مدة عمل فعلية بالتطبيق لحكم الفقرة الاولى من المادة الثانية من القرار سالف الذكر التى تقضى صراحة بحساب مدد العمل السابقة .

( فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )



تاسما : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات :

قاعدة رقم ( ١٨٩ )

المبدأ :

عند تسوية حالة المهندسين بأمر تكليف واحد بتعيينهم على درجات بالهيئة العامة للسكك الحديدية ترد اقدميتهم الى تاريخ صدور امر التكليف - ترتيب الاقدمية بينهم ويكون بالتطبيق للاصل المانع في ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعينون في مرار واحد ويردودة الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي كان ساريا على موظفي الهيئة العامة للسكك الحديدية وقت التفطيف - لا محل في هذا الصدد لاعمال حكم المادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه بثمان التزام ترتيب التخرج - اساس ذلك ان تطبيق المادة ١٧ مكررا مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١٤ وما بعدها أما التكليف بالعمل فهو نظام مميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالاعفاء من الامتحان - لا محل كذلك للاستناد في خصوصية الحالة المعروضة الى نص المادة ١٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر - اساس ذلك ان النظام المشار اليه يعمل به اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٠ وكانت اوامر التكليف قد صدرت قبل هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

وحيث انه وقد جات الاوراق خلوا من اى دليل يقوم عليه ان وزير المواصلات وهو الوزير المختص في الحالة الماثلة - قد فوض مدير عام هيئة السكك الحديدية في اصدار اوامر التكليف بالعمل في الهيئة فلان تكليف كل من مورت المطعون ضدهم والسيد / ٠٠٠٠٠٠٠٠ لا يمكن القول بصور الامر به الا ان يكون هذا الامر صادرا من وزير المواصلات وذلك حسبما جاء في كتاب وكيل وزارة المواصلات المؤرخ ١٩٥٩/١/١٢ انذى اشار فيه الى كشف بيان اسماء الخريجين الذين تقرر تكليفهم بالعمل في الهيئة ، وهذا الكتاب هو الذي اشارت اليه ديباجة القرار الصادر من مدير

( ٢١ - ١٢ ج )

عام الهيئة بالتكليف بالعمل مع الحاق المكلف باهندسة الميكانيكية والكهربائية، ومن ثم فان عبارة التكليف بالعمل الواردة بقرار المدير العام تكون قد جاءت تزييدا بعد اذ اشار القرار في ديباجته الى كتيب وزارة المواصلات بشأن الامر الصادر بالتكليف هذا ولم يكن ثمة مدير لكى يتراخى مدير عام الهيئة في اصدار الامر الى مورث المطعون ضدهم للعمل في الهيئة بعد ان رشحته اللجنة للتكليف مع زميله المطعون في ترقيته وصدر الامر بتكليف كليهما للعمل في الهيئة المذكورة في تاريخ واحد . وقد ثبت ان كلا من مورث المطعون ضدهم والمطعون في ترقيته قد صدر بتكليفهما امر فسن ثم يتمين المساواة بينهما في اقدمية المرتبة الرابعة وذلك بتسوية حالة كل منهما بعد تعيينه على درجة بالهيئة بان ترد اقدمية كل منهما في المرتبة الرابعة الفنية العالية الى تاريخ صدور امر التكليف ، اما من الاقدمية بينهما فان الاصل المتبع في ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعينون في قرار واحد مرده الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان ساريا على موظفي الهيئة العامة للسكك الحديدية وقت تكليف مورث المطعون ضدهم وزميله وهي القاعدة التي تنص بان اذا كان التعيين لاول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين على اساس المؤهل ثم الاقدمية في التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا ، واذا كان الثابت من الاوراق ان كلا من مورث المطعون ضدهم والسيد / ..... يتساوى مع زميله في المؤهل وفي التخرج فان الاول يتقدم زميله في الاقدمية اعتبارا بأنه يكبره سنا . ولا محل بعد ذلك لعمال حكم المادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢٠١ لسنة ١٩٥١ — بشأن التزام ترتيب التخرج لان تطبيقها مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١٤ وما بعدها كشرط من شروط التعيين في الوظائف . اما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالاعفاء من الامتحان المشار اليه . كذلك نانه لا محل للاستناد الى نص المادة ١٢ من نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ والتي تنص على انه اذا كان التعيين لاول مرة

اعتبرت الاقدمية بين المعينين على أساس ترتيب النجاح في المسابقة او ترتيب التخرج وعند التساوى يقدم صاحب المؤهل الاعلى فالأقدم تخرجاً ثم الأكبر سناً ، ذلك ان النظام المذكور قد صدر في ١٩٥٩/١٢/٢١ وعمل به في يوم ١٩٦٠/٧/١ بعد صدور أمر التكليف بموضوع الدعوى الماثلة ومن ثم فقد وجب الرجوع كما سلف القول الى الحكم الملم الوارد في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتباراً بأنه هو الحكم الواجب التطبيق في هذه الحالة .

( طعن ٦١٦ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٥/٦/١ )

## الفرع الثاني

### تكليف المهندسين عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامة

رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠

قاعدة رقم ( ١٩٠ )

#### المبدأ :

قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — الوسائل التي يمكن اتباعها طبقا للاستعانة بخدمات الأشخاص الخاضعين له هي — التكليف والاستدعاء والتدب — بيان المقصود من هذه الوسائل الثلاث — تدب المهندسين المكلفين عسكريا للعمل بوزارة الإسكان والمرافق — المقصود بالتدب في هذه الحالة هو تحديد مكان عمل هؤلاء المهندسين وليس المعنى المقصود في قانون التعبئة أو المتعارف عليه في قوانين التوظيف — اثر ذلك — عدم تبييتهم لوزارة الإسكان وخضوعهم أثناء فترة تكليفهم عسكريا للنظام العسكرية .

#### ملخص التقوى :

يتضح من استقراء نصوص قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ ان تمت وسائل ثلاثا يمكن اتباعها — طبقا لهذا القانون — للاستعانة بخدمات الأشخاص . في حالة العمل بأحكام القانون المذكور ، وهي التكليف والاستدعاء والتدب ، ويجمعها كلها انها وسائل لاجبار الأفراد على أداء خدمات للدولة أثناء العمل بقانون التعبئة المشار اليه ، وتختلف هذه الوسائل فيما بينها من ناحية الجهة التي تتخذها ، والشخص الذي توجه اليه والآثار التي تترتب عليها .

فالتكليف يصدر به قرار من مجلس الدفاع الوطني ( المادة ٨ ) أو من الوزير المختص ( المادة ٩ ) . ويصدر أما لغرض الخدمة في وزارة الحربية وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة ، وأما للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربي . ويصدر قرار التكليف من مجلس الدفاع الوطني لاى من الفرضين السابقين ، ويصدر من الوزير المختص للغرض الثانى فحسب ( المتعلق بالمجهود الحربي ) . وقد يصدر قرار التكليف لشخص يعمل موظفا

فى الحكومة او فى مؤسسة عامة او شركة او هيئة خاصة ، او يعمل فى  
اى من هذه الجهات وقد يكون التكليف بالصيغة العسكرية او بالصيغة المدنية  
( المادتين ١٤ ، ١٨ ) .

وينح المكلف بالصيغة العسكرية رتبة عسكرية شرفية ( المادة ١٦ ) .  
اما الاستدعاء والتدب ، فكلاهما يصدر به قرار من الوزير المختص ،  
لوظفى ومستخدعى وعمل الحكومة والهيئات الاقليمية والمؤسسات العامة ،  
للعمل فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها  
والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات النظام  
العسكرى وكتائب الاعمال الوطنية ( المادة ١٠ ) . الا ان الاشخاص  
المستدعين يخضعون طوال المدة استدعائهم لجميع القوانين والاورام والتعليمات  
العسكرية ( المادة ١٣ / ١ ) بينما يخضع الاشخاص المنتخبون للنظم المدنية  
( المادة ١٣ / ٢ ) .

ومن حيث ان بعض مهندسى وزارة الاسكان والمرافق ، الذين كانوا قد  
كلفوا للعمل بها طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، انقطعوا عن تادية  
اعمالهم فى تلك الوزارة ، فجلت الى وزارة الحربية طالبة تكليفهم عسكريا ،  
نظرا لاحتاجتها الى اعمالهم ، فلجابتها الى طلبها ، وصدر قرار من وزير  
الحربية بتكليف المهندسين المذكورين عسكريا ، مع ندمهم لوزارة الاسكان  
والمرافق .

ومن حيث ان المقصود بالتدب — فى هذه الحالة — هو التدب  
طبقا لقانون التعبئة — على النحو السابق ايضاحه — اذ ان التدب بهذا  
المعنى وسيلة من وسائل اجبار الفرد على العمل اثناء سريان قانون التعبئة ،  
وهو وسيلة موازية لوسيلة التكليف ، مما لا يصح معه القول بالجمع بين  
الوسيلتين ، اى انه لا يجوز القول بان الفرد مكلف ومتدب فى آن واحد  
طبقا لاحكام القانون المذكور . كما وانه ليس المقصود بالتدب — فى  
الحالة المعروضة — المعنى المتعارف عليه فى قوانين التوظف ، ذلك ان  
الموظف المكلف طبقا لقانون التعبئة العامة يعتبر فى حكم المعار اثناء مدة

تكليفه ، ولا يجوز للجهة التى استعارت موظفا معنا أن تدببه الى جهة اخرى ، اذ ان ذلك معناه انتفاء حاجة الجهة المستعيرة الى خدماته ، وزوال سبب الاعارة ، كما وان الموظف عسكريا وقد خضع للنظم العسكرية ومنح رتبة عسكرية — فانه يتناقض مع ذلك ندبه الى جهة اخرى ، مع ما يقتضيه هذا الندب من خضوعه لادابها ونواهيها ويعدده عن اشراف الجهات العسكرية على اعماله وسلوكه . ومن ثم فان المعنى الحقيقى للندب — فى خصوص المهندسين المعروضة حالتهم — هو تحديد مكان عملهم . بسمى انهم كلفوا عسكريا للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربي ، واستلزم الظروف المتصلة بهذا المجهود ان يؤدى هذا العمل فى وزارة الاسكان والمرافق . ان ندب هؤلاء المهندسين قد اقترن بتكليفهم ، مما يؤيد ان ندبهم الى وزارة الاسكان والمرافق مقصود منه تحديد مكان عملهم فحسب ، ولذلك فهم لا يتبعون هذه الوزارة الاخيرة ، وكل صلتهم بها انهم يؤدون اعمالا فيها تتصل بالمجهود الحربي . وبالتالي فهم يخضعون اثناء فترة تكليفهم عسكريا — للنظم العسكرية ويحصلون رتبا عسكرية .

( فتوى ١٦ فى ١٦/١/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ١٩١ )

#### المبدأ :

مهندس مكلف عسكريا — قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق — منحهم الحياز المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية — التزام هذه الوزارة بان تؤدي لهم مرتباتهم الاصلية التى كانوا يتقاضونها منها قبل تكليفهم مضافا اليها هذه البدلات .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٧ من قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على ان « تؤدي الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات

الالتزامية مرتببات واجور موظفيها ومستخدميها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو نحبهم . ولا تتحمل الجهات التي يستدعى أو يكلف أو يندب للعمل فيها هؤلاء الموظفين والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والمميزات الاخرى المقررة لاهلى الرتبة الاصلية المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم . ولما كان المهندسون المكلفون بالعمل فى وزارة الاسكان يعملون فى اعمال المجهود الحربى الذى كلفوا عسكريا من اجل القيام به ، فانه يتعين منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية ، ويتعين على وزارة الاسكان والمرافق - باعتبارها الجهة التى يقومون فيها بالعمل المكلفين به - ان تؤدى اليهم البدلات العسكرية المشار اليها . كما تلتزم هذه الوزارة باداء مرتباتهم الاصلية باعتبارهم كانوا موظفين بها اصلا قبل تكليفهم - وذلك تطبيقا لاحكام الفقرتين الاولى والثانية من المادة ١٧ من قانون التعبئة العامة السالفة الذكر .

ولا يسوغ الاستناد الى المادة ١٤ من قانون التعبئة العامة التى تنص على ان « يعامل من يستدعى أو يكلف بالصفة العسكرية أو المدنية ومن يندب للعمل فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة اليها والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات الطابع العسكرى وكتائب الاعمال الوطنية وفقا للاحكام التالية » للقول بان المعاملة على النحو الوارد فى المواد التالية لنص هذه المادة - ومنها المادة ١٧ - تكون بالنسبة الى من يكلف بالعمل فى جهة ذات طابع عسكرى وأنه بذلك فان استحقاق البدلات العسكرية ليس مرتبطا بمجرد التكليف بل مرتبط بالعمل فعلا فى احدى الجهات ذات الطابع العسكرى . لا يسوغ الاستناد الى ما تقدم - ذلك ان المادة ٢١ من القانون المذكور - وهى تدخل ضمن الاحكام التالية للمادة ١٤ - تنص على ان « يتقاضى من يكلف بالعمل فى الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة مرتبه او أجره من الجهة التى يكلف بالعمل فيها . » وهذا النص يؤيد ان التكليف المنصوص عليه فى المادة ١٤ المشار اليها ، قد يكون للعمل فى جهة خاصة ، أى أنه لا يكون للعمل فى احدى الجهات ذات الطابع العسكرى وحدها بل هو مطلق المكان .

( فتوى ١٦ فى ١٩/١/١٩٦٤ )

## قاعدة رقم ( ١٩٢ )

### المبدأ :

قانون التبعة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الإسكان والمرافق — تحديد مرتباتهم بتلك التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم دون نقص أو زيادة — شروط بعدم انقطاع صلتهم الوظيفية بالوزارة قبل تكليفهم عسكريا — انقطاعها يخضعهم لنص المادة ١٩ من قانون التبعة العامة المشار اليه .

### ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بما اذا كان المهندسون الذين كانوا يتقاضون مكانة شاملة قبل تكليفهم عسكريا ، يصرفون هذه المكافأة وحدها — بعد تكليفهم عسكريا — أم تصرف لهم الماهيات والمرتبات المقررة لرتبتهم العسكرية مضافا اليها اعانة غلاء المعيشة وبديل التفرغ — فانه لما كانت الفقرة الاولى من المادة ١٧ سالفة الذكر تقضى بان تؤدى الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات التعليمية بمرتبات واجور موظفيها ومستخدميها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو نديهم ومن ثم فان مفاد هذا النص أن المرتبات التي تصرف للموظفين المكلفين (أو المستخدمين أو المنتدبين) هي ذات المرتبات التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم أو استدعائهم أو نديهم ، لا تزيد ولا تنقص . فاذا كان الموظف يتقاضى — قبل تكليفه طبقا لقانون التبعة — مكافأة شاملة ، فان مرتبه أثناء التكليف لا يزيد ولا ينقص عن مقدار هذه المكافأة . — على ذلك فان المرتب الذى يمنح الى المهندسين المذكورين — أثناء فترة تكليفهم عسكريا — هو ذات المكافأة الشاملة التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم عسكريا . على ان ذلك منوط بأن تكون صلة هؤلاء المهندسين الوظيفية — بوزارة الإسكان والمرافق — لم تنقطع قبل تكليفهم عسكريا ، لما من انقطعت صلتهم الوظيفية قبل تكليفه عسكريا ، فانه يعامل — طبقا لنص المادة ١٩ من قانون التبعة العامة — على أساس منحه مرتبا مساويا للمرتب الذى يتقاضاه زميله



العسكري الحاصل على ذات مؤهله في عام تخرجه او في اقرب عام يليه والتحق بالعمل منذ تخرجه في الجهة التي يؤدي فيها المكلف العمل ، بما في ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى استحقاق المهندسين المكلفين عسكريا البدلات العسكرية المقررة لرتبتهم العسكرية الشرفية ، رغم ندبهم للعمل في وزارة الاسكان والمرافق ، على ان تتحمل هذه الوزارة البدلات المشار اليها ، كما تتحمل مرتباتهم الاصلية ، وتحدد هذه المرتبات بالمكافآت الشاملة التي كان يتقاضاها المهندسون المذكورون قبل تكليفهم عسكريا . مع مراعاة تطبيق حكم المادة ١٩ من قانون التبعة العامة على من انقطعت صلته الوظيفية قبل تكليفه عسكريا .

( فتوى ١٦ في ١٩/١/١٩٦٤ )

---

### الفرع الثالث

تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

قاعدة رقم ( ١٩٢ )

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية حظرت على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى من القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنقته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كان لم تكن - للمهندس الذى كلف قبل العمل بالقانون المشار اليه ومضت ست سنوات على تاريخ استلامه العمل أن يمتنع عن أداء اعمال وظيفته اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون وتعتبر خدمة منتهية بحكم القانون اعتبارا من هذا التاريخ دون توقف على صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها بانتهاء خدمته إذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره أن يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمرکز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء اعمال وظيفته وليس منشأ لها - انقطاع المهندس قبل العمل بذلك القانون واستمرار انقطاعه بعد ذلك يبدى الى اعتبار خدمة منتهية من تاريخ العمل به طالما قد مضت مدة ٦ سنوات على تاريخ استلامه العمل وأن كان ذلك لا يحول دون زماعنته عن واقعة انقطاعه فى الفترة السابقة على العمل بالقانون بأحدى العقوبات المقررة أن ترك الخدمة على أساس أن خدمته قد انتهت قانونا منذ تاريخ العمل بذلك القانون .

بالخص الحكم :

ومن حيث أن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه « يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنقته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العلم وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كلن لم تكن <sup>(٥)</sup>

ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك فيسـوـل الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك . ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين أو المكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون ، والمعنى المتبادر من هذا النص أن المشرع ارتأى إلزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام بأعباء ووظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التي عينها القانون وأطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق في الامتناع عن أداء أعمال ووظائفهم ، اذ لباح المشرع على ما تقدم الحق في الامتناع عن تادية أعمال ووظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل ، وكانت اباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة باطلاق ليست فحسب وجها من أوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها ، وانما هي أيضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفزع منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك ولازمة اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتا ويقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل، ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار في حالة صدوره أن يكون اجراء تنفيذيا ككشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث أن الثابت كما سلف بيانه أن الطاعن كلف للعمل بوزارة الرى اعتبارا من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وظل يعمل بها حتى انقطع عن عمله اعتبارا من ٤ من اغسطس سنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه في تاريخ انقطاعه عن العمل يكون قد اتم في الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، واذا استمر منقطعا عن العمل وممتنعا عن أداء وظيفته الى ما بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فان خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون سلف الذكر وفقا لحكم المادة الثالثة منه .

ومن حيث أنه ولئن كان ذلك الا انه لما كان انقطاع الطاعن عن العمل منذ ٤ من اغسطس سنة ١٩٧٥ وحتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه يمثل —

على نحو ما تقدم — مخالفه لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى تسنن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية الذى كان يؤتم فى المادة الخامسة منه هذا السلوك . واذ ككن القانون رقم ٥٤ سنة ١٩٧٦ قد نص فى المادة السابقة منه على ان يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية دون انه اتر رجعى فان تطبيق هذا القانون على حالة انطاعن واعتبار خدمته منتهية وفقا لاحكامه لا يترتب عليه محو المخالفه التى ارتكبها و اعفاؤه من المسؤولية عنها ، وكل ما لانتفاء خدمته من اتر فى هذا الشأن هو الا توقع عليه الا احدى العقوبات الجائز توقيعها قانونا على من تركوا الخدمة وفقا لما كانت تنضى به المادة ٦٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ الذى صدر الحكم المطعون فيه فى ظله وما تنضى به المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة القائم الصادر به القانون رقم ٤٧ سنة ١٩٧٨ والمادة ٢١ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وترى المحكمة ان العقوبة المناسبة للمخالفة التى ارتكبها الطاعن بمراعاة الظروف والملابسات التى احاطت بالواقعة ، وما انتهى اليه الامر بالفاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر باعتبار انه كان يمثل قيادا على حرية المهندسين فى العمل ، هى معاقبته بغرامة مقدارها خمسة جنيهات .

( طعن ٤٩٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/١ )

#### فاعدة رقم ( ١٩٤ )

المبدأ :

نص المشرع فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ على الزام المهندسين المكلفين والعاملين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل به ، القيام باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن اداء اعمال وظائفهم — نتيجة ذلك : ان امتناع المهندس المكلف بعد انقضاء السنوات المشار اليها حق اباحة له المشرع بمقتضى القانون سالف الذكر ولا

يشكل أى ذنب ادارى فى حقه — لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت او ضمنية طالما ان قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين وتعارض معها .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان المخالفة التى نسبته النيابة الادارية الى المهندس . . . . . فى الانتطاع عن العمل اعتبارا من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ حتى ٢٠ من اغسطس سنة ١٩٧٧ فى غير حدود الاجازات المسحوح بها قانونا ومن ثم فان هذا الانتطاع يكون قد تم فى المجال الزمنى للعمل بالحكم القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الفكر ، الذى تنص المادة الثالثة منه على انه « يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدا من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فمعتبر كان لم تكن . ومع ذلك يجوز للوزير المختص او من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المدنيين والمكفنين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون والمعنى الذى يتبادر الى الذهن من هذا النص ان المشرع ارتأى الزام المهندسين المكفنين والمدنيين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حدها بست سنوات فقط تبدا من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن اداء اعمال وظائفهم . واذا اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تادية اعمال

وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة ليست نحسب وجها من اوجه انتهاء اخدمة وصورة من صورها وانما هي أيضا اثر من اثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب ، فان يؤدي ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتيا ويقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل . ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته ، اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا خاضعا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء اعمال وظيفته وليس منشأ له .

ولقد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيما افصحته عنه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى ان بعض الوزارات استغلت قانون تكليف المهندسين فيها يقضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيدت حرية المهندسين العاملين بها ووجدت اوامر تكليفهم بصفة ابدية ومنعتهم من العمل فى مجال تخصصهم مما كان له اسوأ الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد الامر الذى داب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم كما ضمننت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواده نيتهمشى مع الصالح العام ولتحقيق اكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون . كما رأت اللجنة انهاء المدة الخمسة التى وردت فى المشروع المقدم من الحكومة التى كانت تقضى بأن يرفع التكليف عن المهندس الذى يمضى على تكليفه ثمانى سنوات والتى خفضتها اللجنة الى ست سنوات من بدء تكليفه فى الحكومة أو القطاع العام ما لم يوافق على التعيين خلال هذه المدة وقد أخذ مجلس الشعب بها انتهت اليه اللجنة وصدر القانون . ومفاد

هذا الإلغاء أن انتهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد معلقا على ثمة اجراء لرفعه بل يتم بحكم القانون بمجرد انصاح المهندس صراحة أو ضمنا عن رغبته فى هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخيص أو تدخل من جانب السلطة الرئاسية فى هذا الشأن . وقد عبر السيد / مقرر اللجنة بصراحة عن هذا الاتجاه العام امام مجلس الشعب فيما قال به من ان مشروع القانون يهدف الى ان لا تمتد أوامر التكليف الا لمدة اقصاها ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها أن يكون متحررا من أوامر التكليف وتحرر المهندس المكلف من الخدمة على هذا النحو والذي لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل تعداه الى المهندس المعين التزاما بحكم الفقرة الأخيرة التى اضافتها اللجنة للمادة الثالثة المذكورة يتأتى مع أى قيد يضيق من نطاقه أو يحد من اطلاقه ، وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت أو ضمنية طالما ان قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين وتتعارض معها ، ولو كان المشرع قد اتجهت ارادته الى غير ذلك لاعتنى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام حسب الاحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان المهندس المذكور كان قد كلف وفقا لاحكام القانون رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٦١ بتاريخ ٤ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وان انقطاعه عن العمل كان من ١٩ فبراير سنة ١٩٧٧ ومن ثم فانه فى تاريخ انقطاعه عن العمل كان قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، وبحسبان أن انقطاعه عن العمل من تاريخ لاحق على سريان احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر فان خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون بمجرد امتناعه عن العمل أى من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ .

ومن حيث انه متى كان الامر ما تقدم فلان امتناع المهندس المذكور عن العمل من ١٩ فبراير ١٩٧٧ لا يشكل على الوجه الذى سلف بيانه أى ذنب

ادارى بحسبان ان واقعة الامتناع بعد انقضاء السنوات الست حق للمهندس المكلف اباحة له المشرع بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر ويتمين لاجل ذلك الحكم ببراعته مما نسب اليه .

ومن حيث انه لا ينال مما تقدم ان المظعون ضده قد ارتضى الحكم المظعون فيه ولم يظعن فيه بالالفاء وكانت الجهة الادارية هى التى طعنت فى الحكم المذكور . ذلك ان ما قضت به المادة ٥١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة فى خصوص اجراءات الطعن بطريق التماس اعادة النظر فى الاحكام الصادرة من محكمة القضاء الادارى او المحاكم الادارية او المحاكم التأديبية من اتباع الاجراءات المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الاجراءات الجنائية حسب الاحوال بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة المنظورة امام هذه المحاكم بوحى بان المشرع اخذ كبدا عام باحكام قانون الاجراءات الجنائية باغسبة للمحاكمات التأديبية فيما لم يرد به نص خاص بها باعتبار ان كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية تهدفان الى تطبيق شريعة عقاب سواء فى مجال المجتمع بامره ام فى المجال الوظيفى وحده وما يستتبع ذلك من وجوب اتساق الاجراءات فى كل منهما بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة ومن ثم يجدر بالمحكمة ان تهتدى باحكام قانون الاجراءات الجنائية لتملا الفراغ فى بعض الاحكام التى لم يبق عليها قانون مجلس الدولة لتنزل حكم القانون على ما يثار امامها من منازعات وذلك بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة التأديبية المنظورة امامها .

اطعن ٨١٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢٠

### قاعدة رقم ( ١٩٥ )

#### المبحث :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية معذلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — كل من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات او الماهد العلمية الهوة عنها بالقانون يلتزم بالخدمة فى الجهات المكلف بها — مدة التكليف سنتان



يجوز امتدادها اذ متماثلة زمنيا دون حد اقصى — لبر التكليف محمول في حالة صوره بدون تحديد مدة على انه يتجدد كل سنتين صراحة او ضمنا — الحكمة من ذلك : دوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا عليا معينا — القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية والمعمول به اعتبارا من ١٩٧٦/٦/٢٤ الفى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — المادة الثالثة فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين الامتناع عن تلبية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلام العمل ما لم تنته بالحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ او المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — مفاد القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ان احكامه تسرى على من كان مخاطبا باحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ واستمرت مطبقة عليه حتى صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ — خدمته تنتهى بحكما وبقوة القانون بقضائه مدة خدمة اتصاها ست سنوات من تاريخ بدء تكليفه — مدة خدمة عسكرية — مدى جواز حسابها ضمن مدة التكليف — المادة ٦٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية معلة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٢٨ لسنة ١٩٧١ — مدة الخدمة العسكرية تعتبر كأنها قضيت بالخدمة المدنية وترتب ما ترتبه مدة الخدمة الفعلية من آثار كالاقضية والنفقات والملاوات — حكمة ذلك : الا يضار المجند من تجنيده — المشرع فى المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية اتبع ذات الاحكام من حيث اعتبار مدة التجنيد كأنها قضيت بالخدمة المدنية وترتيب آثارها — نتيجة ذلك : تحسب فى مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية اذا اتحدت مع مدة التكليف لو تداخلت معها — امتناع المهندس عن تسلمه العمل بعد مدة تجنيده وعدم استكمال مدة الست سنوات تتحقق معه المخالفة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وتستوجب مساطته تاديبا .

#### ملخص الحكم :

من حيث انه بالاطلاع على احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن لوائح تكليف المهندسين المصرية خريجي الجامعات المصرية المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ يبين من ان المادة ٦ منه تنص على انه كل من يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة من خريجي كليات الهندسة ( م — ٢٢ — ج ١٢ )

فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة او فى المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى والى يصدر بتحديدھا قرار وزير التعليم العالى ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه ومحل اقبالته والقسم الهندسى الذى تخصص فيه . . . . . كما تنص المادة ٢ منه على انه « تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذى لجنة وزارية تتولى ترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى احاقهم بوظائفهم وذلك من واقع البيانات والاقترارات المنصوص عليها فى المادة الاولى مع مراعاة استثناء اعضاء البعثات المتقدين فى الجامعات » وتنص المادة ٣ منه على انه يصدر الوزير المختص ومن ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى مماثلة ومفاد جماع احكام النصوص المقدمة ان كل من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات او المعاهد العلمية المنوة عنها يلتزم بالخدمة فى الجهات الموضحة بها اذا صدر من الوزير المختص او من ينييه امرا متضمنا تكليفه بناء على ترشيحه من جانب اللجنة الوزارية المشار اليها وتكون مدة خدمة من صدر بشأنه الامر طبقا لهذا التنظيم - سنتين تمتد وفى حالة الامتداد فان المد يكون لمدة مماثلة زمنية اى سنتين وهكذا دون حد اقصى هذا مع ملاحظة ان المشرع قد اورد نصوص هذه الاحكام على نحو يتسم بعدم الجهود وتحقق لجهة الادارة من اليسر ما يلزم لتحقيق الهدف من اصدار هذا القانون ويتجلى ذلك فى عدم تطلبه وجوب امتداد امر التكليف صراحة وبالتالي فقد يتم ذلك صراحة وقد يكون ضمنى يستشف صدوره من ظروف الحالى كما انه لم يشترط ان يكون لكل مدة تكليف امر مستقل بها ، ومن ثم فليس ثمة ما يحول دون صدور امر التكليف للمدة المقررة قانونا - اى سنتين - متضمنا النص على ان هذه المدة تمتد او تتجدد تلقائيا لمد اخرى مماثلة باعتبار ذلك جائز وممكن قانونا . بل ان امر التكليف محمول فى حالة صدوره - بدون تحديد مدة على انه لمدة سنتين يتجدد او يمتد صراحة او ضمنا لمد مقدار كل منها سنتين ايضا بلن ذلك هو الحد الزمنى الانسى

المقرر لكل مدة بمقتضى احكام القانون ، وهذا النهج من جانب المشرع ليس بدعا من التشريع ، ذلك ان تحرير جهة الادارة عند معالجة هذا الموضوع بمقتضى هذا القانون من المعوقات الادارية واضفاء المرونة على احكامه يتفق والفعالية المنشودة من اصداره وهى كفاءة استقرار ودوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تاهيلا علميا معيناً .

ومن حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى يجرى العمل بأحكامه اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية . يبين انه ولئن كانت المادة السادسة منه قد قضت بالغاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ السابق الاشارة اليه الا ان المادة الثالثة منه قد نصت على انه يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تلبية اعمال ووظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بلحد الاسبيل المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك ...

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون . . ومؤدى حكم الفقرة الاخيرة من هذه المادة ان احكامها تسرى فى شأن من كان مخاطبا بأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه وطبقت عليه احكامه واستمرت مطبقة عليه حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه .

واذ أدركته احكام هذا القانون الاخير فان مدة تكليفه تنتهى حكما وبقوة القانون بقضائه من الخدمة مدة اتصاها ست سنوات وذلك حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة .

ومن حيث ان المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المحلة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠

تنص على أنه يحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده فسى الخدمة العسكرية أو الوظيفية بما يستحقه من ترقيات وعلاوات كما لو كان يؤدي عمله فعلا وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله وتحسب فى المكافأة أو المعاش . وتعتبر هذه المدة قد قضيت بنجاح ان كان التعيين تحت الاختبار كما نصت المادة ٦٢ من القانون ذاته المعطلة بالقانونين رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٢٨ لسنة ١٩٧١ على أنه تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستيقاء بعد انمام مدة الخدمة الإلزامية للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها فى وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كأنها قضيت بالخدمة الفعلية وتحسب هذه المدة فى التقديم بالنسبة الى العاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة كما تحسب كمدة خبرة بالنسبة الى العاملين بالقطاع العام . . . . . ومفاد احكام عاين المادتين ان المشرع قد قرر صراحة أن من يجند من المواطنين ومن يلحق بالخدمة أثناء تجنيده تعتبر مدة التجنيد التى يمضيها على هذا النحو شأنها شأن الخدمة الفعلية وترتب فى شأنه ما ترتبه الخدمة الفعلية من آثار ودل على ذلك بنصه على سبيل المثال على بعض الآثار التى تنشأ من اداء الفرد للخدمة فعلا كالترقيات والعلاوات والتقديمات . . . . . الخ وغير خاف ان مراد المشرع وقصده من ذلك هو الا يضار المجند لتجنيده والا يصبح فى وضع أسوء من قرينه بسبب هذا التجنيد وانما على العكس فالمشرع يستهدف بصفة عامة أن تكون الخدمة انعسكرية سببا لتفضيل من اداها على من لم ينال شرف هذا الاداء . ويؤكد ذلك ما ذهب اليه المشرع فى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعمول به حاليا بالنص فى المساده ١١ على أن يكون للمجند ولن أتم خدمته الإلزامية الاولى فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى ذات مرتبه النجاح . . . . . واذ قرر المشرع من جانبه ان الخدمة العسكرية والوطنية شأنها شأن الخدمة المدنية فاعتقد بالمدة التى قضيت بها فى مجال ترتيب الآثار التى ترتبها مثل هذه المدة حال قضاءها بالخدمة المدنية وحرص من جانب آخر على أن يكتمل عدم التفرقة بين من يؤدي هذه الخدمة ومن لم يتشرف بدائها للحيلولة دون

تميز من لم يؤديها على من اداها ، بل على العكس فضله عليه فى مجالات  
بصفة خاصة حسبها سلف البيان، فان الامر يستتبع والحال كذلك ان تحسب فى  
مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية  
اذا اتحدت مع مدة التكليف او تتور معها .

ومن حيث انه فى ضوء ما سلف بيانه ، وكان المستظهر من الاوراق انه  
اثناء اداء الطاعن للخدمة العسكرية صدر بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٧٥  
قرار وكيل وزارة الاسكان والتعمير للشئون المالية والادارية رقم ٢٥٢ لسنة  
١٩٧٥ بتكليفه بالعمل ، اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٧٥ بالهيئة العامة  
لمياه الشرب وذلك لمدة سنتين قابلة للامداد مدد اخرى مماثلة وتمتد تلقائيا  
مدة تكليفه ما لم يصدر قرار بخلاف ذلك ومنذ الاول من ديسمبر سنة ١٩٧٥  
تاريخ استدعاؤه للخدمة بالقوات المسلحة واطب الطاعن على صرف مرتبه من  
هيئة مياه الشرب حتى نهاية شهر يونيو سنة ١٩٧٧ تاريخ تسريحه من  
القوات المسلحة الامر الذى ينصح عن علم الطاعن بقرار تكليفه وعدم  
اعتراضه عليه غير ان الطاعن لم يتسلم عمله بالجهة المكلف بها عقب تسريحه  
الامر الذى دعى جهة عمله الى اعتباره ممتنعا عن تنفيذ قرار تكليفه لعدم  
استلامه العمل وانقطاعه عنه بما يستتبع مساطفته ومجازاته فان الطاعن  
على هذا النحو يكون قد خالف احكام القانون بامتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه  
وذلك ان تكليفه لم يبلغ غايته فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٧٧ حسبما ذهب اليه  
فى تقرير الطعن المائل الا ان احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ السابق  
الاشارة اليه المصوب به اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ قد ادركته  
وبالتالى يخضع لحكم الفقرة الاخيرة من مادته الثالثة تلك التى وفقا لها يعتبر  
تكليفه منتها بقوة القانون بانقضاء ست سنوات خدمة على ما جرى عليه  
قضاء هذه المحكمة هذا كله بمراعاة حصيل مدة السنوات الست هذه بداء  
من اول مارس سنة ١٩٧٥ تاريخ صدور قرار تكليفه الذى واكب تجنيده بما  
يستتبع اعمال القلعة بين هذه المدة والمدة التى امضاها فى الخدمة  
العسكرية والوطنية بحسباتها مدة خدمة فعليه على نحو ما سبق بيانه .  
وبالابتناء على ذلك يكون الطاعن قد خالف الحكم القانونى بعدم استلامه  
العمل فى اول يوليو سنة ١٩٧٧ عقب تسريحه من القوات المسلحة وانقطاعه

عنه منذ هذا التاريخ حتى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٨١ تـلـيـخ اـنـتـهـاء السـنـوات الست المكلف بالخدمة طوال مدتها بما يقتضيه معه ارتكابه المخالفة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه التى تحظر عليه باعتباره مهندساً مكلفاً بالامتناع عن تأدية أعمال وظيفته ، ويستوجب مساعلته وتوقيع الجزاء المناسب لهذا الذنب الإدارى عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه . على هدى ما سلف بيانه ولئن كان قد أخطأ فى تفسير القانون وتطبيقه عندما ذهب غير هذا المذهب وانتهى الى أن مدة تكليف الطاعن تبدأ من تاريخ استلامه العمل بالجهة المكلف بها عقب تسريحه من القوات المسلحة مسقطاً بذلك ما تداخل منها مع مدة النجس لا أنه قد أصاب وجه الحق فيها انتهى اليه من أدانة الطاعن وعقد مسؤوليته لعدم تنفيذه حكم المادة ٣ من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بالامتناع عن استلام عمله تنفيذاً لقرار تكليفه عقب تسريحه من القوات المسلحة ومجازاه بخمس شهرين من راتبه .

( طعن ٥٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٣١ )

### قاعدة رقم ( ١٩٦ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية — حظر امتناع المهندسين المكلفين والخاصين لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ او قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الامتناع عن تأدية وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها قانوناً عدا الاستقالة الصريحة أو الضمنية — انتقطاع المكلف قبل اكتمال المدة بدون مبرر — محلكة تأديسية — لا يجوز للمهندس المكلف الذى لم يكتمل المدة وانقطع بدون مبرر أن يستند الى انتقطاعه بدون مبرر لحصله ضمن مدة التكليف أساس ذلك : لا يعتبر فى

تلك المدة أنه يؤدي عملا فعلا وقانونا — الأثر المترتب على ذلك : لا يعفى المهندس المكلف بالتزامه بإداء العمل للمدة المقررة إلا أن يعود ويستسلم عمله ويتم مدته أو يوجد من الأسباب ما يبرر للوزير المختص إعفائه من التكليف — مخالفه الحظر مخالفة إدارية ومهنية وجنائية مستترة — المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — القرارات التي يقبل طلب وقف تنفيذها والتي لا يجوز قبولها — طلب المهندس المكلف اعتباره مفصولا من الخدمة أو بمتيعة خدمته بالاستقالة الصريحة أو الضمنية قبل انتهاء مدة التكليف هو من المسائل التي تندرج في عموم المنازعات الواردة في البنود السابقة على البند ١٤ من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة — هي من مسائل انتهاء الخدمة مما يخص به مجلس الدولة منذ إنشائه ولا يعتبر من المنازعات الإدارية المنصوص عليها في البند ١٤ — الأثر المترتب على ذلك : يعتبر القرار من القرارات التي لا يقبل طلب وقف تنفيذها .

#### ملخص الحكم :

إن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية أدرك المظنون ضده ، وهو يعمل في أجهزة الحكومة ، إذ التحق بالعمل بوزارة التربية والتعليم في ١١/٧/١٩٧٢ مدرسا للمعلمة بالمدرسة العمالية الفنية بدار السلام تكليفًا بالقرار رقم ١٢١٢ الصادر في ٢٦/٩/١٩٧١ ، وحدثت له جهة عمله بهذه الوزارة ، كطالبه ومن ثم يلحقه حكم المادة ٣ من هذا القانون التي تنقضى بحظر امتناع المهندسين المشار إليهم من خريجي الجامعات والمعاهد المصرية — الذين جعلت المادة الأولى لأجهزة الحكومة وشركات القطاع العام أن تستوفى احتياجاتها منهم فور تخرجهم طبقا لأحكام القانونين رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين المدنيين بالدولة أو ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين المدنيين بالقطاع العام — الامتناع عن تلبية أعمال ووظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون الأول أو ٦١ من الثاني فيها عدا الاستقالة سواء كانت صريحة

أو ضمنية . . ويسرى ذلك على المهندسين المعيّنين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العلم وقت العمل بأحكام هذا القانون من تاريخ نشره فى ٢٤ يونية ١٩٧٦ ، واذ أنه كان قبله مكلفا ولم تقطع خدمته بانقطاعه دون عذر مقبول عن تلبية عمله . من ١٩٧٥/٨/٥ اثر اجازاته الاعتيادية التى صرح له بقضائها فى الخارج لما قاتل به من رغبته فى أداء العهده ، وهو ما اقتضى إحالته الى المحكمة التأديبية المختصة لمؤاخذته عن الانقطاع غير الجائز منه دون مبرر مشروع فى القضية رقم ٢٢٢ لسنة ١٩ ق ، نيابة ادارية ، فقضت المحكمة بجازاته عن تلك المخالفة طبقا لحكم المادة ٢ من القانون سالفة الذكر بخمسة شهورين من مرتبه . ولذلك ، فانه وهو لم يتم مدة الست سنوات التى اوجب القانون عليه قضاءها فى تلبية الخدمة فى الجهة التى الحق للعمل بها لا يكون له أن يستند الى انقطاعه بغير مبرر من ذلك التاريخ واستمراره فيه لاعتبار ذلك ضمن مدة أداء العمل فى تلك الجهة اذ أنه لا يعتبر من هذه المدة الا تلك التى يؤدى فيها العمل فعلا وقانونا . بها فى ذلك الاجازات المرخص بها . فلا تحسب اذن مدة الانقطاع عمدا او بغير مبرر . كما فى حالته . وغير صحيح ما قاله ووافقه عليه الحكم المطعون فيه من اعتبار مثل هذه المدة عمل تحسب ضمن المدة الواجب قضاءها فى الخدمة اذ لا يستوى من عمل فعلا ومن عرض عن ذلك كليا أو جزئيا . ولا يعنى هذا الاخير من التزامه بأداء العمل للمدة المقررة الا أن يعود فيستلم عمله ويتم مدته ، أو يوجد من الاسباب ما يبرر للوزير المختص اعفائه .

ومن حيث أنه لذلك . فإن الجهة الادارية لم تخطئ فى شىء اذ اعتبرت أن سبب انتهاء خدمة المطعون ضده على ما عينه القانون لم يتحقق ، ولا ينفعه الاستقالة قبل أن يتم مدته صريحة كلفت أو ضمنية اذ تعتبر بنص المادة ٢ منه كأن لم تكن . ولا ترتب لذلك اثرا مما يرتبه القانون على مثلها فى غير هذه الاحوال .

ومن حيث أنه لما كان ما وقع من المطعون ضده مخالفة ادارية ومهنية وجنائية مستمرة ، على ما هو واضح من الملتين ٣ سالفة الذكر ، (٥) التى تعاقب على ذلك بالمعقوبة الجنائية المقررة بها مع اجازة محو الاسم من سجلات نقابة



المهن الهندسية للمدة المبينة مع اعادة التقيّد عند قبول المهندس اسلام العمل بالجهة التى عين بها او عودته لاستلام عمله ، وكان اشتغاله او التناحاه بالعمل فى اجهزة الحكومة او القطاع العام او الخاص او اى جهة اخرى . ولو بصفة عارضه فى مثل حالته وقبل انتهاء العمل المكلف بها وانتهاء خدمته تبعا ، محظورا عليه ، ومن باب اولى عمله بالخارج فانه لا يكون ثم وجه لاعتبار رغبته فى العمل فى الوظيفة العامة ، التى اُشير اليها الحكم امرا مقبولا يبرر ما رتبته عليه من تحقق الاستعجال فى مثل طلبه ، وهو منه . على ما بينه القانون غير مشروع .

( طعن ٤٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ١٩٧ )

المبحث :

مؤدى ما نص عليه القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ يونيو سنة ١٩٧٦ اّزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة وبالقطاع العام وقت العمل بالقانون التّقيام باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون — بانقضاء السنوات الست يحق للمهندسين الامتناع عن اعمال وظائفهم دون تطلب موافقة جهة العمل مؤدى ذلك : اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الامر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانتهاء خدمته اّذا لا ينعو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراا تنفيذيا كالشفا لمرکز قانونى تحقق فعلا نتيجة لامتناع المهندس عن اداء اعمال وظيفته وليس منشئا له .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت فى الاوراق انه صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٣٥٩ لسنة ١٩٦٨ فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بتكليف السيد المهندس . . . . . بالعمل لمدة سنتين قابلة للامتداد بمشروعات اسيوط وفلسك اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ - وتنفيذا لهذا القرار اسلم المهندس المذكور عمله اعتبارا من هذا التاريخ - وفى ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٩ صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٠٤٧ لسنة ١٩٦٩ بمد مدة تكليفه لمدة سنتين اخريين . ثم صدر قرار السيد وكيل وزارة الرى رقم ١١٢٩ لسنة ١٩٧١ بتعيينه فى وظيفة مهندس من الدرجة السابعة التخصصية لمدة سنة تحت الاختبار بتفتيش عام الصرف بالوجه القبلى اعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار فى ٢٠ من ابريل سنة ١٩٧١ وفى ٢٤ من يولية سنة ١٩٧٤ انتدب للعمل بالادارة العامة لمشروعات الصرف بالمنيا واستلم عمله بها فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٧٤ . ثم انقطع عن عمله بها اعتبارا من ٢ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، وقدم استقالة مؤرخة فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد قضى فى المادة الثالثة منه بان يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تلبية اعمل وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المعنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام : وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فتعتبر كإن لم تكن . ومع ذلك يجوز للوزير المختص او من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعنيين والمكلفين باجهزة الحكومة والطاع العلم وقت العمل بأحكام القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٦ ، والمعنى المتبادر من هذا النص ان المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعنيين

بالحكومة وبالتقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٦ المذكور القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنقته خدمتهم لاحد الاسباب التي عينها القانون ، واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق في الامتناع عن أعمال وظائفهم واذ اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق في الامتناع عن تادية أعمال وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها دون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة باطلاق ليست فحسب وجها من أوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها وانما هي أيضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان معا ارتباطا النتيجة بالسبب فان مؤدى ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما بقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الامر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانتهاء خدمته اذ لا يصحو مثل هذا القرار فى حالة صدوره أن يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندسين من أداء أعمال وظيفتهم وليس مقبلا له . ولقد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيما انصحت عنه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى ان بعض الوزارات استفلت قانون تكليف المهندسين فيما قضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فتبعت حرية المهندسين العاملين بها وجدت اوامر تكليفهم بصفة أبدية ومنعتهم من العمل فى محال تخصصهم مما كان له اسوا الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد ، الامر الذى تألب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم فى وقت كفلت فيه الحريات لجميع فئات الشعب لذلك فقد لزم اصدار تشريع جديد يكفل بعض الحرية للمهندسين دون الاضرار بالصالح العام كما ضمنت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواد ليمتشى مع الصالح العام ولتحقيق اكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعيسين والمكلفين فاضافت الى المادة الثالثة من مشروع الحكومة ان يسرى حكمها

على المهندسين المعيّنين والمكلفين بجهز الدولة والقطاع العام وقت العمل بحكم هذا القانون . كما رأت اللجنة إلغاء المادة الخامسة التي وردت في المشروع المقدم من الحكومة والتي كانت تقضى بأن يرفع التكليف عن المهندس الذي يرضى على تكليفه ثمانى سنوات — وانتهى خفضتها اللجنة إلى ست سنوات — من بدء تكليفه في الحكومة والقطاع العام ما لم يوافق على التعيين خلال هذه المدة وقد أخذ مجلس الشعب بها انتهت إليه اللجنة وبه صدر القانون ومفاد هذا الإلغاء أن انتهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد مطلقا على ثمة إجراء لرفعه بل يتم بحكم القانون بمجرد انقضاء المهندس صراحة أو ضمنا عن رغبته في هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخيص أو تدخل من جانب السلطة الرئاسية في هذا الشأن وقد عبر السيد مقرر اللجنة بصراحة عن هذا الاتجاه أمام مجلس الشعب فيما قل به من أن مشروع القانون يهدف إلى أن لا تمتد أوامر التكليف إلا لمدة أقصاها ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها أن يكون متحررا من أمر التكليف وتحرر المهندس المكلف من الخدمة على هذا النحو والذي لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل ويتعداه إلى المهندس المعين التزاما بحكم الفترة الأخيرة التي اضافتها اللجنة للمادة المذكورة بقاى مع أى قيد يضيق من نطاقه . ويحد من اطلاقه . وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين إلى القيود التي نص عليها قانون العاملين بالدولة أو قانون العاملين بالقطاع العام في شأن قبول الاستقالة التي نصت عليها نظام العاملين وتعارض معها ولو كان المشرع اتجهت إرادته إلى غير ذلك لاكتفى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام حسب الأحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث أن الثابت على ما سلف أن المهندس > . . . . .  
كان قد كلف للعمل بشروعات رى أسيوط اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ وظل يعمل بها حتى انقطع عن عمله اعتبارا من ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ثم قدم استقالة مؤرخة في ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ومن ثم فقد كان من تاريخ انقطاعه عن العمل من الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٤

لسنة ١٩٧٦ المشار اليه واذا كان قد اتم في الخدمة مدة تزيد على ست سنوات حين انقطع عن ممارسة عمله وتقدمه باستقالته فانه بذلك يكون قد انصح عن رغبته في عدم الاستمرار في الخدمة وبالتالي تعتبر خدمته منتهية على التفصيل السابق بحكم القانون اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالي لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة يمكن مضايقته عنها . وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على اساس سليم من الواقع والقانون . ويتعين لذلك برائته منها . واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب وانتهى الى ادانته عن المخالفة المذكورة وقضى بجازاته عنها بالفصل من الخدمة فانه يكون قد خالف القانون واخطا في تلويله وتطبيقه .

ومن حيث انه ولئن كان المهندس . . . . قد ارتضى الحكم المطعون فيه ولم يطعن فيه وكان انطمن المائل قد اقامه وزارة الري وطلبت فيه مجازاة المذكور يعقوبة اخرى غير عقوبة الفصل تأسيسا على ان المخالفة المنسوبة اليه ثابتة في حقه الا أنه وقد تبين — على ما سلف ذكره — براءة المذكور من تلك المخالفة فقد تمعن القضاء ببرائته وفقا لما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من ان الطعن في الاحكام التأديبية انصادة في الدعاوى التأديبية سواء اكان مقاما من النيابة الادارية أم من السلطات الادارية التي عينها القانون — قانون مجلس الدولة — يتيح للمحكمة الادارية العليا ان تؤيد الحكم المطعون فيه او تلغيه أو تعدله سواء ضد المتهم أو لمصلحته وذلك استهداء باحكام قانون الاجراءات الجنائية التي تتسق مع المحاكمات التأديبية باعتبار ان كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية تستهدف تطبيق شريعة العقاب كل في مجاله وانه ليس من المصلحة العامة في شيء ان يحكم على برى بالادانة اذا ما تكشف أسباب برائته .

( طعن ١٣١٢ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٥٢/٥/٨ )

قاعدة رقم ( ١٩٨ )

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية . المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين

بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب التي عينها القانون — للمهندس المكلف بعد انقضاء مدة التكليف الحق في الامتناع عن تلبية أعمال وظيفته — تعتبر خدمة المهندس المكلف منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد الامتناع عن العمل — لا يستلزم الأمر في هذه الحالة صدور قرار من السلطة الرئاسية بإنهاء الخدمة — حسب مدة التجنيد التي يقضيها الخاضعون لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ضمن مدة الست سنوات والتي يجوز لهم بعد فواتها الامتناع عن العمل — الإنقطاع عن العمل بعد فوات مدة التكليف لا يشكل ثمة مخالفة تأديبية يمكن المسائلة عنها .

#### بالمخص الحكم :

أن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه يحظر على المهندسين المشار إليهم في المادة الأولى الامتناع عن تلبية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنتهي خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت تسريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك قبول الاستقالة إذا وجد من الأسباب ما يبرر ذلك .

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المدنيين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون .

ومن حيث أن المستفاد من هذا النص أن المشرع ارتأى إلزام المهندسين المكلفين والمدنيين بالحكومة والقطاع العام القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنتهي خدمتهم لأحد الأسباب التي عينها القانون ، وأطلق

لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم .. واذا اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم بعد انقضاء الست مذونات المشار اليها وبدون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن اداء اعمال الوظيفة ليست فحسب وجها من اوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها ، انما هى ايضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون لمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الامر والحالة هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانتهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراءا تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى قد تحقق نملا نتيجة امتناع المهندس عن اداء اعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث ان قضاء هذه المحكة قد استقر على حاسب مدة التجنيد التى يقضيها الخاضعون لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ضمن مدة الست سنوات التى يجوز لهم بعد فواتها الامتناع عن العمل اى تحسب ضمن فترة التكليف المنصوص عليها فى ذلك القانون ..

ومن حيث انه متى كان الثابت من الاوراق ابن السيد .....  
حاصل على بكالوريوس المعاهد العليا الصناعية دور نوفمبر سنة ١٩٦٩ وجند بالقوات المسلحة اعتبارا من ٩ ابريل سنة ١٩٧٠ ، وصدر القرار الوزارى رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٧٠ فى ١٠ من مايو سنة ١٩٧٠ بتكليفه بدراسة بمدرسة اسوان النموذجية ، واسلم عمله بعد اداءه الخدمة العسكرية فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٥ وانقطع عن عمله اعتبارا من ٨ يناير سنة ١٩٧٧ ، وبذلك يكون قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات واذا انقطع عن ممارسة عمله بعد ذلك فان خدمته تعتبر منتهية بقوة القانون على الفصل السابق اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالي لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة تأديبية يمكن مساعطته عنها ، وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على أساس سليم من الواقع والقانون ، وحيث أنه وقد انتهت خدمته

بقوة القانون دون ارتكابه لمخالفة نسبت اليه اثناء مدة خدمته ، فانه ما كان يجوز اقامة الدعوى التأديبية ضده ، باعتبار أن خدمته قد انتهت في وقت سابق على اقامة هذه الدعوى ، واذا انتهى الحكم المطعون فيه الى هذه النتيجة لاسباب لا تلخذ بها هذه المحكمة وتستبدل بها الاسباب سالفه البيان . فانه يترتب على ذلك ان الطعن يكون غير مستند على اساس سليم من القانون .

( طعن ٢٠١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٨٥ .



### الفصل الثالث

#### تكليف طوائف أخرى غير المهندسين

#### الفرع الأول

#### تكليف الأطباء والصيادلة ولطباء الأسنان

( القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ )

#### قاعدة رقم ( ١٩٩ )

#### المبدأ :

حظر استقالة الأطباء طبقا لحكم المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قبل ان يمضوا خمس سنوات على الاقل فى وظائفهم — يشمل هذا الحظر الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية كليهما — جزاء مخالفة هذا الحظر اذا ما عين الموظف فى جهة أخرى انعدام القرار — اعتبار الموظف جامعا بين وظيفتين على خلاف الاصل ويتعين الاقتصار على احدهما ايا بالنقل او بغيره .

#### ملخص الفتوى :

عين الطبيب . . . . . بوزارة الصحة فى ٢٧ من يونية سنة ١٩٦٠ وتنب للعمل بمركز التنظيم والتدريب ولكنه انقطع عن عمله هذا منذ يوم ٢٩ من اكتوبر سنة ١٩٦٠ وتبين بعد ذلك انه عين طبيباً بالقوات المسلحة فى وزارة الحربية ابتداء من هذا التاريخ وذلك دون علم وزارة الصحة .

وقد حظرت المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى شأن توزيع الأطباء ولطباء الأسنان والصيادلة للعمل فى اتحاء الجمهورية العربية المتحدة على الأطباء الذين يعملون فى الحكومة او فى المؤسسات العامة . ( م — ٢٢ — ج ١٢ )

الاستقالة من وظائفهم قبل مضي خمس سنوات على الأقل من تاريخ مباشرة وظائفهم . وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون ان الاستقالة التى حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية المنصوص عليها فى المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة — ومن ثم فلا يترتب على انقطاع الاطباء الخاضعين لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ عن ممارسة أعمالهم فى الوظائف المعينين فيها الاثر المنصوص عليه فى المادة ١١٢ من قانون نظام موظفى الدولة من حيث اعتبارهم مستقيلين منها اذا انقطعوا عن أعمالهم بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يثبتوا خلال الخمسة عشر يوما التالية ان انقطاعهم كان بعذر مقبول .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع الطبيب . . . . . عن عمله بوزارة الصحة انتهاء خدمته باعتباره مستقila تطبيقا للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما دام خاضعا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ الذى يحظر الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة .

هذا ولم يصدر قرار من وزارة الصحة بانتهاء خدمة الطبيب المذكور بها . ومن ثم تكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى فى وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه فى وزارة الحربية قد صدر وهو يشغل وظيفته بوزارة الصحة .

ولما كان الاصل العام الذى يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظيف وقواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد فى وظيفتين عامتين فى آن واحد وبصفة دائمة الا فى الاحوال الاستثنائية التى يجيز فيها المشرع ذلك صراحة اى ان الاصل فى شغل الوظائف العامة هو عدم جواز الجمع بين وظيفتين بصفة دائمة فى آن واحد الا ما يستثنى منصوص صريح .

وبين مما تقدم ان الدكتور . . . . . قد عين فى وزارة الحربية وهو شاغل وظيفته الاولى فى وزارة الصحة اى انه جمع بين الوظيفتين

فى أن واحد على خلاف الاصل العلم المتقدم ذكره ، ومن ثم يكون قرار تعيينه فى الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرارا معدوما لو كان قد بنى على غش من الموظف الذى صدر فى شأنه اذا لم يكن قد اخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة عامة اخرى فى وزارة الصحة حتى تتخذ الاجراءات القانونية السلبية فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الا بتصرف ادارى مزدوج من الجهة المنقول منها والجهة المنقول اليها الموظف والذى لا ينتج اثره الا باتحاد ارادتهما وانصرافهما الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص .

وخلص مما تقدم ان هذا الطبيب لا يزال موظفا بوزارة الصحة من الناحية القانونية ولها ان تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه او ان تتخذ الاجراءات الواجبة طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة لنقله الى وزارة الحربية وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحربية وهو امر جائز قانونا فى هذه الحالة دون تقيد بيمعاد سحب القرارات الادارية طالما ان هذا القرار معدوم قانونا .

( غنوى ٥٠١ فى ١٠/٧/١٩٦١ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٠ )

المبدأ :

التكليف باعتباره اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والايضاح المتصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف — اعتبار المكلف داخلا فى عداد الموظفين المخاطبين باحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة — لا يجوز له ان يجمع بين الوظيفة التى يكلف بها واية وظيفة اخرى — التكليف يستتبع انتهاء الخدمة بالوظيفة

السابقة — نص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المنبئين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يقتضى القول بوجوب احتفاظ العامل الذى أعيد تعيينه فى فئة أعلى من تلك التى كان يشغلها فى وظيفته السابقة بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط العلة المعاد تعيينه فيها ويمراعاة الا يكون ثمة فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة — استمرار العامل فى القيام بالعمل بوظيفته السابقة الى جانب عمله بالوظيفة المكلف بها يستتبع استحقاقه لمرت الوظيفتين — عدم جواز التنازل عن مرتب الوظيفة المكلف بها طالما افترق بشرط باطل — وهو السماح بالجمع بين الوظيفتين — أساسس ذلك — القاعدة الاصولية التى تقضى بان الاجر مقابل العمل تلو على الحظر الوارد بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » وان القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ فى شأن تكليف الاطباء والصيدلة واطباء الاسنان خول فى المادة الاولى وزير الصحة سلطة تكليف الاطباء واعتبر المكلف فى المادة الرابعة معينا فى الوظيفة التى كلف بها والتزامه فى المادة السادسة بالقيام باعبائها . كما قرر فى المادة الثامنة معاقبة من يخالف تلك الاحكام بالحبس مدة لا تجاوز ستة اشهر وغرامة لا تقل عن الفى جنيه .

ومن حيث ان التكليف باعتباره اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والاضاغ المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف ، وبذلك يدخل فى عداد الموظفين المخاطبين باحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فلا يجوز له ان يجمع بين الوظيفة التى كلف بها واية وظيفة اخرى ولما كان المكلف مجبرا

على تقلد الوظيفة التى كلف بها والا كان مرتكبا لجريمة معاقب عليها بنص قانون التكليف — فان التكليف لتلك الوظيفة يترتب عليه حتيا وبحسب طبيعة الاشياء انتهاء خدمته بوظيفته السابقة . لذلك فان تكليف الطبيب فى الحالة الماثلة يؤدى بذلك الى انتهاء علاقته الوظيفية بهيئة المواصلات من ٢١/١٠/١٩٧٦ تاريخ صدور قرار التكليف .

ومن حيث ان المادة ١٢ من القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظمام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر قرار التكليف فى ظله تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنح العامل عند التعيين اول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل » .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة اذ اعيد تعيين العامل فى وظيفة اخرى من نفس الفئة او فى فئة ادنى احتفظ باجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خدمته متصلة .

ولقد تصدت الجمعية العمومية لتفسير هذا النص بجلستها المنعقدة فى ١٢/٢/١٩٧٥ فقيدت نطاق تطبيقه بذات الشروط الى المعين فى فئة ادنى لتحقيق الحكمة من النص فى شأنه وبناء على ذلك فان الطبيب فى الحالة القائمة وقد عين بطريق التكليف وبغير فاصل زمنى يحتفظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بهيئة المواصلات بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة السابعة التى كلف عليها وذلك بالرغم من انها اقل من الفئة المالية التى كان يشغلها بهيئة المواصلات ، ولما كان مرتبه السابق قد بلغ ١١ جنيتها شهريا ( ٤٩٢ سنويا ) فانه يحتفظ به كاملا بعد تكليفه بالصحة المدرسية لكونه يقل عن ( ٧٨٠ جنيتها ) نهاية مربوط الفئة السابعة فى القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث ان الطبيب المعروض حالته استمر قائما بعمله فى هيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية مساء وعمله فى الصحة المدرسية صباحا

فى الفترة من ١٩٧٦/١١/١ تاريخ تسلمه العمل بالصحة المدرسية حتى ١٩٧٧/١٢/٢١ تاريخ انتهاء خدمته بهيئة المواصلات لا بسبب نقله الى مديرية الشؤون الصحية بمحافظة البحيرة ، فانه يستحق مرتب وظيفه الطبيب بالصحة المدرسية التى كلف بها ومقداره ٤٠٠٠٠ جنيها ( نتيجة للاحتفاظ له بالمرتب السابق) اعتبارا من تاريخ قيامه بعمل تلك الوظيفة فى ١٩٧٦/١١/١ اذ لا يجوز الاعتداد بتنزله عن هذا المرتب لكونه باطلا لاقتترانه بشرط مخالف للقانون الا وهو السماح له بالجمع بين الوظائف كما ان مناط استحقاقه الاجر عن عمله بهيئة المواصلات السلطوية والاسلطوية فى فترة الجمع المشار اليها قد تحقق فى شأنه وبالتالي فانه لا يلزم برده . وهذا يعنى استحقاقه اجر مقابل عمله فى كل من الوظائف فى فترة جمعه لها وقيامه باعبائهما . ولا يمنع من الاستحقاق كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظائف ذلك ان القاعدة الاصولية التى تقضى بأن الاجر مقابل العمل واجبة التطبيق كلما توفرت ملتها وهى تطلو على الحظر المقرر بهذا القانون لكونها صدى لحكم المادة ١٣ من دستور سنة ١٩٧١ التى توجب اداء مقابل عن اى عمل يقوم به المواطن بالدولة .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى ان قرار وزير الصحة رقم ٤٥٠ فى ١٩٧٦/١٠/١٩ بتكليف السيد / ..... للعمل كطبيب انسان بالصحة المدرسية ينهى خدمته بهيئة المواصلات السلطوية والاسلطوية اعتبارا من تاريخ صدوره وانه يحق للطبيب المذكور الاحتفاظ بمرتبه الذى بلغه فى وظيفته السابقة وقدره ٤١ جنيها شهريا وبانه يستحق الاجر الذى تقاضاه من هيئة المواصلات السلطوية والاسلطوية خلال الفترة من ١٩٧٦/١١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٢١ التى جمع فيها بين الوظائف ولا يلزم برده وذلك بجانب استحقاقه لمرتبه عن عمله فى تلك الفترة كطبيب بالصحة المدرسية .

**الفرع الثانى**  
**تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة**  
**التعليم العالى لشغل وظائف المعيدى**

قاعدة رقم (٢٠١)

**المبدأ :**

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ بتكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدى — تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعديى فى الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه — المعول عليه فى تحديد ميعاد استحقاقهم العلاوة الدورية هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العالى بتكليفهم ،الم ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين او من تاريخ استلام العمل ،

**ملخص الفتوى :**

بعد ان صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ بتكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدى ، صدرت عدة قرارات وزارية بتكليف خريجي جامعة عين شمس للعمل فى وظائف معيدى بها ، ولقد درجت الجامعة على اعتبار تاريخ القىام بالعمل للمكلف هو المعول عليه فى تحديد مواعيد علاواتهم الدورية وليس تاريخ صدور القرار الوزارى بالتكليف مما كلن موضع تظلم المعيدى الذين طلبوا اعتبار صدور القرار الوزارى بالتكليف هو تاريخ استحقاقهم للعلاوات الدورية فى مواعيدها المنصوص عليها فى جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات لى الجمهورية العربية المتحدة .

وحيث ان المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تنص على انه « يجوز ان

يعين في الكليات معيدون يقومون بالدراسات والبحوث العلمية وبما يعهد به اليهم القسم المختص من التبرينات والدروس العملية وسواها من الاعمال تحت اشراف اعضاء هيئة التدريس وبالاعمال الاخرى التي يكلفهم بها المعيد .

وتنص المادة ٩٥ من هذا القانون على ان « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » .

ويبين من الجدول المشار اليه ان مرتب المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا ومن يحصل على درجة الدكتوراه او ما يعادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

وقد عدل هذا الجدول بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فاصبح راتب المعيد من ٢٤٠ جنيه الى ٦٠٠ جنيه تزايد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ١٠.

ومن حيث ان المادة الثانية من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية تنص على انه « استثناء من احكام جميع النظم والكادرات الخاصة تمنح للمعلمين المدنيين والعسكريين المعاملين بتلك النظم والكادرات اول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة او بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذي كان محددًا لاستحقاقها طبقا لاحكام تلك النظم والكادرات » .

وحيث ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ بتكليف خريجي الجامعات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي شغل وظائف المعيدون تنص على انه « يجوز لوزير التعليم العالي تكليف خريجي الجامعات شغل وظائف معيدين بها لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح



مديرى الجامعات بعد موافقة عمداء الكليات المختصة . كما يجوز لوزير التعليم العالى تكليف خريجى الكليات والمعاهد العالية شغل وظائف معيدين بها مدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح وكيل الوزارة .

وتنص المادة الثالثة من هذا القانون على انه « يحظر على المعيين الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنقته خدمتهم بلحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كمن لم تكن » .

ولقد اوردت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه حكمة اصداره اذ جاء فيها « اتجهت الجامعات هذا العلم بكافة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وافر فى تدبير الفنيين والخبراء فتقرر زيادة اعداد الطلاب المقبولين فى الكليات العملية بها بنسبة ٥٠% فى المتوسط . والعبء فى الدروس العملية والتهاريز يقع على عاتق المعيين فى الكليات الجامعية والمعاهد العليا وقد لوحظ فى الآونة الاخيرة ان الجامعات نجد صعوبة كبيرة فى الحصول على حاجتها من الذين تتوفر لهم شروط التعيين ويوجد كثير من الوظائف الخالية من سنوات خصوصا فى كليات الهندسة والحقوق والتجارة مما يؤثر فى مستوى الدراسة بل انه ينزل بمستوى هيئة التدريس ذاتها لأن معيد اليوم هو مدرس الغد ولذلك فان الامر يقتضى معالجة هذا الوضع بتحويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ بالوائل خريجيتها لشغل وظائف المعيين عن طريق التكليف ثم تستوفى الوزارات والهيئات حاجتها بعد ذلك حتى يتسنى للجامعات الاستمرار فى القيام برسالتها فى مد البلاد بالخبراء والفنيين » .

وحيث انه يبين مما تقدم ان من يكلف من خريجى الجامعات بشغل وظيفة معيد انما يشغل وظيفة معينة لها وضع مالى معين فى جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات ثلثه فى ذلك تهما شأن من يعين فى هذه الوظيفة ولا غارق بينهما الا فى ان المعيد المكلف انما يشغل هذه الوظيفة جبرا عنه ولا يمكنه التخلى عنها على خلاف الوضع بالنسبة لمن يصدر قرار بتعيينه فيها فان هذا القرار لا يصدر الا بناء على طلبه .

ولما كان المعيد المعين يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة لذلك من تاريخ تعيينه ، فذلك الشأن بالنسبة للمكلف فانه .ستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة قانونا من تاريخ تكليفه ما لم يكن قرار التكليف قد تضمن نصا بنفاذه من تاريخ معين او من تاريخ استلام العمل .

ولا حجة فيها يقال من أن قرار التكليف قد يتراخى تنفيذه مدة طويلة فلا يجوز أن يتسلاوى من نفذ قرار التكليف فور صدوره ومن لم ينفذه فهذا القول مردود بأن مدة التكليف وتجديدها لا تبدأ الا من تاريخ استلام العمل . اما افتتاح الرابطة الوظيفية بين المعيد المكلف والجامعة . فانه يكون من تاريخ صدور قرار التكليف وبه يتحدد وضعه الوظيفى وتبدأ منه ميعاد علاوته .

ومن حيث أنه نتيجة لما تقدم فانه اذا استحق المعيد المكلف فروقا مالية بسبب تعديل ميعاد علاوته فانه يستحق صرفها ما لم تكن هذه الفروق قد سقطت بالتناغم الخمسى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان الممول عليه فى تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعدين فى الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العالى بتكليفهم ما لم ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين او من تاريخ استلام العمل شأنهم فى ذلك شأن من يصدر القرار بتعيينهم فى هذه الوظائف .

( فتوى ٨١١ فى ١٦/٩/١٩٦٨ )

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

استمرار العمل بالقانونين رقمى ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ و ٢٠ لسنة ١٩٦٥ بعد العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ولائحة الأزهر ، لا يجوز انتهاء التكليف بقبول الاستقالة ، ولكنه ينتهى

بالاسباب الاخرى التى تنهى بها الخدمة ، ومن ثم يجوز للجهة التى اصدرت قرار التكليف ان تصدر قرارا بانهائه . للجهة التى اصدرت قرار التكليف اذا امتنع المكلف فى القيام بالتزامه ولم تر انتهاء التكليف ان تتخذ الاجراءات القانونية قبله جنائية او تلبسية حسب ما تقدره .

#### ملخص القسوى :

ان المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — الملنى — كانت تنضى بأن يتم شغل وظائف المعيدى والمدرسين المساعدين بالجامعات عن طريق الاعلان . ثم صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ فى شأن تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدى فاستحدث طريقا جديدا واستثنائيا لشغل وظائف المعيدى والمدرسين المساعدين بالجامعات هو طريق التكليف وبينت المواد ٢ و ٣ و ٤ منه اجراءات التكليف ومحتة واحكامه وانهاؤه وجزاء مخالفته . وقد كان هذا القانون مقصورا على الجامعات فقط دون الازهر . ثم اضاف اليه القانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ جواز التكليف بجامعة الازهر من بين خريجيه او خريجى الجامعات الاخرى ثم صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات مقررا الغاء العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجعل شغل وظائف المدرسين المساعدين والمعيدى اساسا عن طريق الاعلان واستثناء عن طريق التكليف وذلك فى المادة ١٣٧ وقد تضمن هذا النص انه يجوز ان يعين المعيدى عن طريق التكليف من بين الحاصلين على تقدير جيد جدا على الاقل سواء فى التقدير العام فى الدرجة الجامعية الاولى او فى مادة التخصص او ما يقوم مكانها وتعطى الامتضية دائما لن هو اعلى فى التقدير العام . وبذلك يبين من هذا النص انه اقتصر على اقرار مبدأ التكليف فقط وبين اداته دون ان يبين محتة او احكامه الاخرى وبذلك فلا تعارض بين ما اورده وبين ما اورده القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، ومن ثم فلا يتوجب على العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الغاء القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، فيظل نافذا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذى قرر مبدأ التكليف لها اجراءاته واحكامه فتخضع للقانون

رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا المشار اليه . وتطبيقا للمادة ٢ من القانون ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز انتهاء خدمة المعيد بالاستقالة الصريحة أو الضمنية ولكن ذلك لا يخل حق جهة الإدارة في انتهاء خدمة المعيد المكلف للأسباب الأخرى المقررة لانتهاء الخدمة . فإذا انتقطع المعيد المكلف عن عمله اخلال بواجباته كان للجهة المكلفة أن تبلغ النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة الجنائية المنصوص عليها في المادة ٤ من القانون المذكور أو أن تتخذ الاجراءات التأديبية المقررة قبله لاخلاله بواجبات وظيفته . ولا يخل ذلك بحق الجهة المكلفة في انتهاء التكليف اذا تبين أنه لم يعد محققا للمصالح العلم الذي كان سببا لتعيينه .

( ملف ٦٧٠/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨٥/٥/١٥ )

#### تعليق :

كانت ادارة الفتوى لوزارات الصحة والاقواف والشئون الاجتماعية قد انتهت بكتايبها رقمي ١٨١ في ١/١/١٩٨١ و ٤٠٢ في ٧/٢٨/١٩٨٤ الى امين عام جامعة الازهر الى عدم جواز انتهاء خدمة المعيد المكلف بالاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية تطبيقا للمادة ٢ من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ، وان لوزير شئون الازهر ابلاغ السلطات المختصة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لمحاكمة من يمتنع من المعيدين الذين تم تكليفهم للعمل بجامعة الازهر في ناديه أعمال وظيفته قبل انتهاء التكليف لتوقيع الجزاء الوارد في المادة ٤ من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ عليهم . الا ان ادارة الشئون القانونية بجامعة الازهر ارات أنه بصور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ألغى العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، تأسيسا على أن القانون الاخير صدر في ظل العمل بأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات - الملقى - الذي لم تتضمن أحكامه تنظيمها لمسألة تعيين المعيدين بالتكليف وأنه بصور القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر تضمن في المادة ٣٧ منه نظام تكليف المعيدين الامر الذي يتضمن الغاء القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ . وحسما لهذا الخلاف عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع .

**الفرع الثالث**  
**التكليف لوظيفة مدرسي بمدارس وزارة التربية والتعليم**  
**( القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ )**

**قاعدة رقم ( ٢٠٣ )**

**المبدأ :**

تكليف أحد الموظفين للعمل مدرسا باحدى مدارس وزارة التربية والتعليم طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - استدعاءه للعمل بوزارة الحربية في ذات الوقت طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ - الاستدعاء الاخير لا يجب التكليف - لكل من هذين القانونين مجاله المستقل عن الآخر ، ولهذا تظل مدد كل من الاستدعاء مستقلة في حسابها عن الاخرى .

**ملخص الحكم :**

انه لا يجوز اعتبار المدمى طليقا من قيد التكليف عند انتهاء مدة التكليف الاولى في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ بحيث لا يجوز تكليفه مدة اخرى ذلك انه لم يكن قد استكمل بعد اداء الخدمة العامة المفروضة عليه بحكم التكليف المقرر بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فهو قد استدعى للعمل بوزارة الحربية في ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ بمقتضى قانون آخر هو القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ اى قبل انتهاء مدة تكليفه الاولى بحوالى سبعة شهور ولبت يعمل بوزارة الحربية بحكم هذا الاستدعاء منذ ذلك التاريخ حتى ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ ، وواضح ان استدعاءه للعمل بوزارة الحربية بمقتضى القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ لا يجب تكليفه بوزارة التربية والتعليم بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ اذ لم ينص القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ على ذلك ولكل قانون من هذين القانونين مجاله المستقل عن مجال القانون الاخر بالنسبة لنوع الخدمة التى يفرضها . فلا يجوز اعتبار القيام بالخدمة العامة التى يفرضها أحد القانونيين اداء

للخدمة العامة التى يفرضها القانون الآخر . ومنى كان المدعى عند انتهاء مدة التكليف الاولى بل وطوان مدة استدعائه للعمل بوزارة الحربية : لا يزال مدينا بحوالى سبعة شهور من الخدمة العامة التى فرضها التكليف ، وافصحت وزارة التربية والتعليم بالقرار رقم ٣٥٧ فى ٦ من مارس سنة ١٩٦٠ قبل انتهاء مدة الاستدعاء عن ارادتها فى تجديد تكليفه بها فان هذا القرار يكون سليما ومطابقا للقانون فهو يعتبر كأنما قد صدر قبل ان تنتهى مدة التكليف الاولى بحوالى سبعة اشهر .

( طعننى ١٣١١ : ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩ )

---

تلفون

\_\_\_\_\_





قاعدة رقم ( ٢٠٤ )

المبدأ :

تليفون — قيمة المكالمات التى تتم منه — الأصل تحمّل صاحب الجهاز بقيمتها سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره أو بدون علمه .

ملخص الفتوى :

ان الأصل ان يتحمّل صاحب جهاز التليفون بقيمة المكالمات التى تتم منه سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره بعلمه أو بدون علمه ، اذ يفترض دائما ان كل مكالمة تتم من التليفون الخاص به وكأنها صادرة منه أو بعلمه ورضاه فاذا تمت مكالمة من التليفون بغير علمه ورضاه فانه يسأل عن قيمتها لأن الجهاز فى حوزته ومسئول منه ولا شأن لهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية القائمة على مرفق الاتصال التليفونى باغفال صاحب التليفون رقبته مما ييسر لغيره استعماله . والقول بغير ذلك ييسر لكل مشترك عند الهيئة التصل من سداد قيمة المكالمات التى تتم من تليفونه دفعا بأن هذه المكالمات لم تتم منه . وهو قول لا يجوز التسليم به لتعارضه مع مسئوليته عن الجهاز وعن استعماله قبل الهيئة المذكورة .

( فتوى ٧٦ فى ١٥/١/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٢٠٥ )

المبدأ :

تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ يونية ١٩٥٤ — تفرقتها بالنسبة لمصروفات التركيب والنقل بين الحكومة وبين المصالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور — تفسير مفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » بانصرافه الى كل شخص اعتبارى عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود اليه بإدارة مرفق عام — انطباق هذا المفهوم على الهيئات العامة والمؤسسات العامة — طلب الهيئات ( م — ٢٤ — ج ١٢ )

والمؤسسات العامة المعاملة وفقا لمعاملة الحكومة — غير جائز فى ظل هذه  
انتعريفية — ازالة هذه التفرقة اعتبارا من اول يولية ١٩٦٥ تاريخ العمل  
بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للتعريفية .

#### ملخص الفتوى :

ان نصوص تعريفية الاشتراكات التطبيقية الصادر بها قرار مجلس  
الوزراء فى ٢٢ يونية سنة ١٩٥٤ كانت قد غرقت بالنسبة الى مصروفات  
التركيب والنقل والتغييرات الاخرى بين الحكومة من جهة ، وبين المصالح  
والهيئات شبه الحكومية والجمهور من جهة اخرى . اذ نصت فى الفقرة ٧  
منها على ان تكون محاسبة الحكومة عن مصاريف التركيب بواقع ١٪  
سنويا من قيمة الاشتراك السنوى ويشمل ذلك مصاريف النقل والتغييرات  
الاخرى . بينما نصت الفقرة ١٣ على ان المصالح والهيئات شبه الحكومية  
تطبق عليها جميع فئات التعريفية المقررة للجمهور فيما عدا قيمة المكالمات  
المحلية الزائدة فيحاسب عنها بواقع خمسة مليات للمكالمة .

ومفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » فى تعريفية الاشتراكات  
انثليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٢ يونية سنة ١٩٥٤ انها  
كل شخص اعتبارى عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود  
اليه بادرة مرفق عام وان هذا المفهوم يصدق على الهيئات والمؤسسات  
العامة التى وان كانت اموالها اموالا عامة وتتمتع بحقوق السلطة العامة  
وامتيازاتها شأنها فى ذلك شأن الوزارات والمصالح الحكومية الا انها لا تخضع  
لجميع القواعد والنظم المالية والادارية التى تخضع لها الحكومة ولا يسوغ  
التوسع فى تفسير مدلول الحكومة ليشمل المؤسسات والهيئات العامة  
ولا سيما فى مجال تفسير النصوص الخاصة بفرض الالتزامات المالية  
بل يتعين التزام المدلول الضيق للفظ « حكومة » الوارد فى هذه التعريفية ،  
ولو صح اعتبار الهيئات والمؤسسات العامة مندرجة فى مدلول الحكومة  
فى تعريفية الاشتراك التليفونية المشار اليها لما وجدت جهات يصدق عليها  
وصف « المصالح والهيئات شبه الحكومية » ويجرى معاملتها على اساس  
هذا الوصف .

الا أنه اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تعديل تعريف الخدمات التليفونية والتطرافية أصبحت تطبق على تليفونات الهيئات والمؤسسات العامة ومنها هيئة النقل العام جميع الاحكام الخاصة بتليفونات الجهات الحكومية طبقا للتعريف الواردة بالجدول المرافق للقرار المذكور وهى التى سوت فى المعاملة بين تليفونات الجهات الحكومية والجهات شبه الحكومية ، وهذا القرار ذاته قد ازال المغايرة فى المعاملة التى كانت قائمة بين هذه الجهات قبل صدوره .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان هيئة النقل العام بالقاهرة تعامل معاملة المصالح والجهات شبه الحكومية بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتغييرات الاخرى فى ظل تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ من يونية سنة ١٩٥٤ وانها اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ تطبق عليها المعاملة الخاصة بالجهات الحكومية .

( ملف ٢٧/٢/٢٢ - جلسة ١٧/١١/١٩٦٥ )

#### تعليق :

يلحظ ان المحكمة العليا قضت فى الدعوى رقم ٨ لسنة ٥ ق ( تنازع ) بجلسة ١٩٧٥/٤/٥ بأن عقد اشتراك التليفون عقد مذى ٠٠ وفى هذا تقول انه « يتعين لاعتبار العقد عقدا اداريا أن يكون احد طرفيه شخصا معنويا عاما وان يكون تعاقد بوصفه سلطة عامة وأن يتصل العقد بنشاط مرفق عام بقصد تسييره أو تنظيمه وان يتسم بالطابع المميز للعقود الادارية التى تتميز بانتهاج اسلوب القانون العام فيها يتضمنه من شروط استثنائية غير مألوفة فى روابط القانون الخاص ، فاذا كان العقد مثار النزاع بين الطرفين قد ابرم بين مورث المدعى عليهم وبين الهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية وهى مرفق اقتصادى بقصد الانفاذ من خدمة المرفق المذكور الخاصة بالاتصالات التليفونية أى لتحقيق خدمة خاصة للمشارك وليس له أى صلة بنشاط المرفق أو تسييره وتنظيمه ، فانه يخضع للاتصل المقرر فى شأن العقود التى تنظم العلاقة بين المرافق الاقتصادية

وبين المنتفعين بخدماتها باعتبارها من روابط القانون الخاص لانتهاء مقومات العقود الادارية وخصائصها المتقدم ذكرها بالنسبة اليها ولا يؤثر في هذا النظر ما تضمنه هذا العقد من شروط استثنائية قد يختلط الامر بينها وبين الشروط الاستثنائية التي يتميز بها اسلوب القانون العام في العقود الادارية ذلك ان تلك الشروط مألوفة في نوع خاص من العقود المدنية وهو عقود الاذعان ، وقد نظمها القانون المدني بنصوص تكفل دفع اضرارها عن الطرف الضعيف في التعاقد ، فاجاز للقاضي اعفاء هذا الطرف من تنفيذها كما اجاز له تعديلها اذا كانت شروطا تعسفية واخيرا حظر تفسير العبارات الغامضة في عقود الاذعان تفسيرا ضارا بمصلحة الطرف المذعن .

---

## تمهيد

- الفصل الأول — تسعير جبرى
- الفصل الثانى — سلطة وزير التكوين
- الفصل الثالث — مواد تمهينية
- الفصل الرابع — مسائل متنوعة



## الفصل الاول التسعر الجبرى

قاعدة رقم ( ٢٠٦ )

المبدأ :

ان التسعر الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ يعين الحد الأقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بكثر منه وانما يجوز التعامل بأقل منه ولا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا موضوع مدى تأثير التسعر الجبرى على الثمن المتفق عليه فى العقود بجلسته المنعقدة فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وقد انتهى الى ان التسعر الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ انما يعين الحد الأقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بكثر منه .

كما ان التسعر الجبرى لا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره وانما يسرى على ما يبرم بعد صدوره وكذلك يسرى على العقود الممتدة مثل عقود التوريد بالنسبة الى الكميات التى تورد بعد ادراج الصنف فى جدول التسعر الجبرى الا ان الاخذ بهذا المبدأ الاساسى لا يحول دون الرجوع الى ادارة الرأى المختصة فى كل حالة على حده لدراستها وابداء الرأى فيها طبقا لظروفها وملابساتها اذ قد يحدث مثلا ان يتقدم المتعهد بمستندات تثبت انه قد اشترى الصنف جسيمة وخزنه لديه عند التعاقد وقبل التوريد وصدور التسعيرة الجبرية .

( فتوى ٥٤/١ مكرر ١٢/١ فى ١٩٤٨/١/٢٤ )

## قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

التسعر الجبرى عمل تشريعى وأحكامه من النظام العام الذى يسرى على الكافة .

ملخص الفتوى :

بمقتضى المادة ٢٦ من قانون الحكم المحلى رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ معدلا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ يعتبر المحافظ مسئولاً عن كفالة الامن الغذائى .  
فإذا صدر قرار محافظ سوهاج بحظر نقل المواشى خارج المحافظة الا بعد الحصول على تصريح بذلك من وكيل وزارة الزراعة . وضبطت مواشى مشتراه بمعرفة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف دون الحصول على موافقة الجهة المختصة بمحافظه سوهاج فإن محاسبة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف على أساس التسعير الجبرى الوارد بقرار وزير التكوين رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٨٠ بصرف النظر عما قامت بدفعه الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف عند الشراء . . وأساس ذلك أن التسعير الجبرى يعتبر عملاً تشريعياً واجب النفاذ سواء بالنسبة للأفراد أو الجهات الحكومية ، وقواعد التسعير الجبرى من النظام العام التى لا يجوز الاتفاق على مخالفتها . ومن ثم يلتزم محافظ سوهاج بإداء ثمن المواشى وفقاً لأحكام التسعير الجبرى دون خصم أية مصروفات إدارية . ذلك أنه لا وجه للمطالبة بالمصروفات الإدارية بين الجهات الإدارية .

( ملف ٩٤٢/٢/٢٢ — جلسة ١٩٨٢/١٢/٧ )

## قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

لا تأثير للتسعر الجبرى اللاحق للعقد على السعر الأقل الوارد به ويعتبر دفع أكثر من المستحق تبرعاً لا اختصاص لجهات الإدارة بالقيام به فيكون واجب الرد .



### ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥١ مدى تأثير التسعير الجبرى على النص المتفق عليه فى عقد توريد ، وتبين أنه يتلخص فى ان احدى الوزارات تعالقت مع أحد الأشخاص على توريد كميات من المسلى على ان يكون التوريد حسب الطلب فى المدة من اول مايو سنة ١٩٤٦ بأسعار ٥٠٠ م ٢٠٢ ج و ٢٠٠ م ٢١٨ ج للطن ٠ وفى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٤٦ ادرج المسلى فى جدول التسعيرة الجبرية بسعر ١٨٠ مليما للرمزل ما يقرب من ٤٠٠ ج للطن تقدم المعهد المذكور بشكوى فى ١٠ يناير سنة ١٩٤٧ التمس فيها محاسبته عن الكميات التى وردها من المسلى اعتبارا من ١٠ يناير ١٩٤٧ على أساس التسعيرة ، واوضحت ادارة الرأى بأنه لا محل لشكوى المتعهد ويتعين محاسبته على أساس الأسعار المتفق عليها فى العقد المبرم معه لان هذه الأسعار قد تضمنها عقد مبرم بتاريخ سابق على اذخال الصنف فى التسعيرة وأن اذخاله فيها كان بعد انقضاء ثلاثة ارباع العام المتعاقد على التوريد فيه كما أن الهند الاول من قائمة الاثمان قد نص على أنه لا يحق للمتعهد ان يطالب بزيادة فى اسعار عطائه تنتج من تقلبات الاسعار وزيادتها فى السوق وأن الوزارة لن تلقت لمثل هذه الاسباب على ان تلك الوزارة أرسلت الى وزارة المالية نستطلع رأيها فى هذا الموضوع فأعد مدير ادارة المشتريات مذكرة فى هذا أشر عليها مدير مخازن الحكومة بأن قرار مجلس الدولة تعسفى ويكفى المتعهد مانحله من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة وأنه يرى محاسبة المتعهد على ما قام بتوريده من المسلى على أساس التسعيرة ، من تاريخ ادرج المسلى بالتسعيرة ، وقد قابت الوزارة بمحاسبة المتعهد على هذا الأساس وصرفت اليه الثمن فعلا .

وبتاريخ ١٥ من مايو سنة ١٩٥١ طلب وزير المالية عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا لبدء الرأى فيها اذا كان الاجراء الذى اتخذته وزارة المالية صحيحا أو غير صحيح وما يتبع اذا كان غير صحيح .

أما بالنسبة الى الامر الاول فان القسم يرى أن الاجراء الذى اتخذته

تلك الوزارة استنادا الى رأى وزارة المالية من محاسبة المتعهد المذكور على اساس التسعيرة الجبرية التى تزيد على الثمن المتفق عليه فى العقد المبرم معه اجراء غير صحيح .

اما بالنسبة الى الامر الثانى فان الحال لا يخلو من أحد فرضين :

الاول : ان الوزارة عندما قامت بالصرف استنادا الى رأى وزارة المالية كانت تعتقد ان المعهد له الحق فى الفرق على اساس التسعير الجبرى والثمن على اساس السعر المتفق عليه فى العقد .

وفى هذه الحالة تكون قد وقعت فى غلط فى القانون يبطل الصرف طبقا للمادة ١٢٢ من القانون المدنى ويجوز للوزارة استرداد ما دفعته بغير حق فى هذه الحالة طبقا للفقرة الاولى من المادة ١٨١ من ذلك القانون .

على ان القسم يستبعد عذا الفرض . لانه كانت هناك فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالافتاء قانونا وقد رأى مدير المخازن بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى اية اسباب قانونية بل اشار الى انه يكفى ما تحمله المتعهد من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة .

الثانى : ان تلك الوزارة مع وزارة المالية كانتا تعلمان بعدم استحقاق المتعهد لهذا الفرق قانونا ، ومع ذلك قلتما بصرفه اليه .

وهذا الفرض هو الذى يرجحه القسم مستبعدا الفرض الاول لان وزارتي الحربية والبحرية والمالية كانت لهما فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالافتاء قانونا وقد رأى مدير المخازن بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى اية اسباب قانونية بل اكتفى بالقول انه يكفى المتعهد ما تحمله من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة مما يدل على ان الباعث له على الصرف ليس تفسيرا قانونيا بل ميلا الى رفع ضرر خيل له انه واقع على المتعهد ، ولو كان الامر تفسيرا للقانون لكن عليه خصوصا وهو ليس من رجال القانون ان يرجع الى ادارة الرأى لوزارة المالية او يطلب الى الوزير عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا .

وفى هذه الحالة تطبق الفقرة الثانية من المادة ١٨١ من القانون المدني التى تنص على أنه لا محصل للرد اذا كان من قام بالوفاء يعلم انه غير ملزم بما دفعه الا ان يكون ناقص الاهلية او يكون قد اكره على الوفاء .

وعدم الرد فى هذه الحالة — حالة علم الموفى بأنه يدفع ما ليس مستحقا عليه مبنى على افتراض نية التبرع . . . ولذلك استثنيت حالنا نقص الاهلية والاكره اذ لا سبيل الى افتراض تلك النية فى هاتين الحالتين .

على أنه لما كان الاختصاص فى القانون العام يقابل الاهلية فى القانون الخاص فانه يجب أن يكون الموفى فى هذه الحالة مختصا بالتبرع من مان العولة الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة فانه لا مدير المخازن بوزارة المالية ولا وزير الحربية والبحرية يملكان التبرع بمال الدولة او النزول عنه وانما يختص بذلك مجلس الوزراء باعتباره المهيمن على شؤون الدولة ، وبذلك يكون الوفاء قد تم من غير مختص فى معنى القانون العام أو من ناقص اهلية فى معنى القانون الخاص ومن ثم يتعين الاسترداد فى هذه الحالة .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان الاجراء الذى تم من صرف فرق ثمن المسلى على أساس زيادة التسعير الجبرى عن السعر المتفق عليه فى العقد الى المتعهد اجراء غير صحيح .

وانه يتعين مطالبة المتعهد المذكور برد ما اخذه زيادة على المسنق عليه او عرض الامر على مجلس الوزراء لاقرار هذا الصرف .

( فتوى ٥٣٨ فى ١٤/١٠/١٩٥١ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٩ )

المبدأ :

عقد — بين بعض التجار وبينك التسليف باعتباره نائباً عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة من السكر — تراخى التنفيذ حتى زادت الأسعار — العبرة بالثمن المحدد وقت تمام العقد .

### ملخص الفتوى :

إذا كان الواضح من مساق الوقائع أنه كان قد تم التعاقد بين بعض المصانع والمحال انعابة وبين بنك التسليف كئائب عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة منه بالاسعار التى كانت سارية وقت التعاقد، الا أن استلام هذه الكميات قد تراخى حتى زيدت اسعار السكر بمقدار الزيادة فى رسم الانتاج . وبما أنه — وبمجرد التعاقد — قد ترتبت فى ذمة البنك التزامات شخصية ببيع هذه الكميات بالاسعار المتفق عليها ، فإنه يكون ملزما بتنفيذ هذه الالتزامات . أما عن الحكم الوارد فى المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠. انخاص بالتسعير الجبرى . فيها يقتضى به من سريان جداول الاسعار على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ العمل بهذه الجداول تنفيذاً لتعهدات إبرمت قبل ذلك التاريخ . فان مقتضاه هو حظر التعامل بسعر أعلى من الاسعار المقررة ، ومنعا للتخيل على مخالفة جداول الاسعار بادعاء حصول اتفاقات سابقة على تاريخ سريان هذه الجداول نص صراحة على أن هذه الجداول تسرى على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ سريان الاسعار . ولو كان ذلك تنفيذا لاتفاقات سابقة . أما تنفيذ التعهدات التى تكون قد تمت على أساس اسعار تقل عن الاسعار السارية وقت التسليم فلا مخالفة فيه للحكم المتقدم .

( فتوى ١٢٧ فى ١٩٥٤/٤/٧ )

### قاعدة رقم ( ٢١٠ )

#### المبدأ :

عقد بيع خمسين كيلو من فوسفيد الزنك بين مخازن وزارة الزراعة وبين الادارة الصحية لمحافظة القاهرة بسعر معين للكيلو — التزام وزارة الزراعة بتسليم هذه الكمية بالسعر المتفق عليه وقت إبرام ذلك العقد دون السعر الجديد الذى صدرت به تسعيرة نفنت بعد إبرام العقد .

#### ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن العلاقة القائمة بين كل من الادارة الصحية لمحافظة القاهرة ووزارة الزراعة — هى علاقة تعاقدية ، تستند فى أساسها الى عقد

بيع قائم بين الجهتين المذكورين ، فتحرير الاستمارة رقم ١١١ ع. ح المشار إليها وتقديمها الى وزارة الزراعة بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦١ — محددًا بها المبيع — نوعًا وكما — والثمن ، انما يعتبر من جانب الادارة الصحية ( المشترية ) ، وقد لاقى هذا الإيجاب قبول وزارة الزراعة ( البائعة ) وثبت ذلك القبول بتأشير الموظف المختص بالوزارة المذكورة على الاستمارة سالفه الذكر بتاريخ ٢٠ من يوليو سنة ١٩٦١ بطلب موافاة الوزارة بشيك بالقيمة المحددة في الاستمارة ( الثمن ) . اذ ان ذلك يفيد قبول وزارة الزراعة بيع كمية فوسفيد الزنك المبينة في الاستمارة المشار إليها الى الادارة الصحية بالثمن المحدد بهذه الاستمارة ايضا . ومن ثم فان ارادة كل من الجهتين المذكورتين قد اقترنت بارادة الجهة الاخرى . وتطابق الإيجاب والقبول فيما يتعلق بالمبيع والثمن ، طبقا لما هو ثابت بالاستمارة رقم ١١١ ع. ح . سالفه الذكر . وتم بذلك إبرام عقد البيع بين هاتين الجهتين بخصوص الاصناف المذكورة ، وذلك في ظل التسعيرة القديمة ، وقبل ان تصدر التسعيرة الجديدة في ٢١ من أكتوبر سنة ١٩٦١ .

ولا يحتج في هذا الشأن بأن قبول وزارة الزراعة بيع كمية فوسفيد الزنك التي طلبت الادارة الصحية شرائها لم يكن صريحا ، ذلك انه لا يشترط في الإيجاب أو القبول شكل معين ، اذ يجوز التعبير عن كل منهما باللفظ أو الكتابة أو الإشارة المتداولة عرفا كما يجوز باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكًا في دلالة على حقيقة المقصود . بل يجوز أن يكون التعبير ضمنا ( المادة ٩٠ من القانون المدني ) ولا شك ان طلب وزارة الزراعة موافاتها بشيك بقيمة الكمية المطلوب شرائها كما هو محدد في الاستمارة ١١١ ع. ح. ( المبيع والثمن ) يعتبر قبولًا من هذه الوزارة طبق الإيجاب الصادر من الادارة الصحية ، واتخذ باقترانها عقد بيع بين هاتين الجهتين محل كية فوسفيد الزنك المبينة بالاستمارة المشار إليها بالثمن المحدد كذلك في هذه الاستمارة .

ورقب عقد البيع — باعتباره ملزما لطرفيه — التزامات في ذمة كل من البائع والمشتري ، واهم هذه الالتزامات — بالنسبة الى البائع — هو

التزامه بنقل ملكية المبيع وتسليمه الى المشتري بنوعه وقدره المعينين في العقد ، واهم التزامات المشتري في هذا الخصوص — هو التزامه بدفع الثمن الى البائع . والثمن الواجب على المشتري دفعه هو الثمن المسمى في العقد . ويجب ان يدفع طبقا لشروط المتفق عليها بين المتعاقدين .

وقد اوفت الادارة الصحية ( المشتري ) بالتزامها بدفع الثمن المتفق عليه بموجب الشيك الذي سبق ان طلبته وزارة الزراعة ( البائعة ) — والذي تم تقديمه الى هذه الوزارة في ٢ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وارسل للنسوية في ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٧١ لحسابات قسم اول عن طريق الادارة العامة بالوزارة المذكورة — ومن ثم غانه كان من المتعين على وزارة الزراعة ( ادارة المخازن والمشتريات ) ان تسلم الادارة الصحية كمية موسفيد الزنك المبيعة جميعها عندما طلبت منها ذلك بتاريخ ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦١ . ويكون امتناع الوزارة عن تسليم كامل الكمية المبيعة للادارة المذكورة لاسند له من العقد او القانون . وعلى ذلك فانها تكون ملزمة بتسليم باقى الكمية المبيعة الى الادارة الصحية ، تنفيذاً لشروط العقد المبرم معها في هذا الخصوص .

ولا حجة لما تذهب اليه وزارة الزراعة ( ادارة المخازن والمشتريات ) من ان سعر الكيلو من موسفيد الزنك قد زاد حسب التسعيرة الرسمية الجديدة المبلغة لحسابات المخازن في ٢١ من اكتوبر سنة ١٩٦١ . وان قيمة السلع الشرائية تتحدد بتاريخ صرفها من المخازن لا بتاريخ الاتفاق على شرائها . ذلك انه يتعين التفرقة بين ابرام عقد البيع وبين الآثار التي تترتب على ابرامه . فعقد البيع عقد رضائى يتم انعقاده بمجرد اتفاق الطرفين أى بمجرد تبادل الإيجاب والقبول برادتين متطابقتين ايا كانت طريقة هذا التبادل كتابية أو مشاهمة ، ولا يحتاج في انعقاده الى أى إجراء شكلى . فلذا ما تم ابرام البيع — على هذا الوجه — ترتبت آثاره . فننشأ عنه التزامات في ذمة كل من البائع والمشتري اذ يلتزم البائع بنقل ملكية الشيء المبيع وتسليمه الى المشتري كما يلتزم المشتري بدفع الثمن الى البائع . وهذه الآثار انما تترتب في الحدود السابق الاتفاق عليها عند ابرام

العقد ، دون اعتداد بوقت تنفيذ هذه الآثار . فالبايع يلتزم بتسليم المبيع بنوعه وقدره المعينين في العقد ، والمشتري يلتزم بدفع الثمن المسمى في العقد .

وعلى ذلك فإذا زاد سعر المبيع في السوق . أو صدرت تسعيرة رسمية تزيد على السعر المتفق عليه في العقد — بعد إبرامه وقبل تنفيذ آثاره المترتبة عليه — فإنه مع ذلك يتعين تنفيذ هذه الآثار كما يرتبها العقد — والمسبق الاتفاق عليها . ومن ثم فإن المشتري لا يلتزم إلا بدفع الثمن المتفق عليه . بغض النظر عما طرأ من زيادة في أسعار السوق . أو التسعيرة الرسمية .

ولما كان البيع قد تم إبرامه — في هذه الحالة — وتم بذلك الاتفاق على البيع والثمن المحدد له في ظل التسعيرة القديمة ، وذلك على أساس ٢٢٥ مليا للكيلو الواحد من مادة فوسفيد الزنك ، فإنه لا أثر للتسعيرة الجديدة التي صدرت بعد ذلك في هذا الخصوص ، ولا يترتب عليها زيادة الثمن السابق الاتفاق عليه إذ العبرة في تحديد الثمن الملزم للمشتري بدفعه إلى البايع هي بوقت إبرام عقد البيع . لا بوقت تسليم المبيع ( صرف كمية فوسفيد الزنك المشتراه ) ، خاصة إذا ما كان الثمن قد تم تحديده وقت إبرام العقد تحديدا كافيا لا يدع مجالا للمنازعة في مقداره .

لهذا انتهت الجمعية العمومية إلى إلزام وزارة الزراعة بصرف بقية كمية فوسفيد الزنك الباقية للإدارة الصحية ، على أساس الثمن المتفق عليه ( ٢٢٥ مليا للكيلو الواحد ) ، والذي سبق أن قامت الإدارة الصحية بإدائه للوزارة المذكورة بهتقضى الشيك المشار إليه ، وذلك احتراما لقوة العقد الملزمة لطرفيه .

( فتوى ٤٠٦ في ١٩/٦/١٩٦٢ )

## الفصل الثانى

### سلطة وزير التكوين

---

قاعدة رقم ( ٢١١ )

المبدأ :

ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين كان يجعل مناط قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التكوين هو ضمان تكوين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية — القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ المعدل لبعض احكامه توسع فى اغراض الاستيلاء وجعل حكمة عاما ومطلقا ليشمل جميع المواد التكوينية .

ملخص الفتوى :

من حيث ان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين ينص فى المادة الاولى منه على انه يجوز لوزير التكوين لضمان تامين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة فى توزيعها ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل او بعض التدابير الآتية :

..... (٥) الاستيلاء على اية واسطة من وسائط النقل أو اية مصلحة عامة أو خاصة أو أى محل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار أو أى منقول ..... وقد عدلت هذه المادة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ( ٢٨٠ ) لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض احكام المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ حيث نصت المادة الاولى منه على أن يستبدل بنص المادة (١) من المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ المشار اليه النص الآتى :

١ — يجوز لوزير التكوين لضمان تامين البلاد ولتحقيق العدالة فى



التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتية او بعضها :

..... الاستيلاء على اية واسطة من وسائط النقل او اية مصلحة عامة او اى معمل او مصنع او محل صناعة او عقار أو منقول أو اى مادة أو سلعة . وكذلك الزام اى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم اية بيانات ..

وبين مما نقدم انه بينما كان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ يقتصر محل قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التموين على العقارات على ضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية فقط فان القانون رقم (٢٨٠) لسنة ١٩٥٦ المعدل له جعل حكم الاستيلاء عاما ومطلقا ليشمل كافة المواد التموينية دون أن تكون بالضرورة غذائية .

ولما كانت شركة محلات عمر أفندى — وهى احدى الشركات التابعة لوزارة التموين تقوم بواسطة فروعها المنتشرة فى شتى أنحاء الجمهورية بتموين البلاد بالسلع التموينية التى تخصصت فى توزيعها ، ومن ثم فان قرار وزير التموين بالاستيلاء على العقار المملوك لهيئة الأوقاف بفرض استخدامه مقرا لشركة محلات عمر أفندى تمكينا لها من فتح فرع جديد لها بمنطقة الترسانة لخدمة جمهور المستهلكين بهذه المنطقة حتى يتسنى لهم شراء الحاجيات بالأسعار المناسبة وبخاصة السلع الشعبية المدعمة يكون تد حذر طبقا للقانون .

وبالاضافة الى ما تقدم فان الثابت من الاوراق ان العلاقة بين هيئة الأوقاف المصرية وشركة محلات عمر أفندى بشأن العقار محل النزاع قد انتهت الى وعد بالإيجار ثم عرض البيع وان الهيئة أترضت سداد الشركة لمبالغ وصلت فى مجموعها الى ٣٢٧ جنيه ومن ثم فان قرار وزير التموين بالاستيلاء على هذا العقار — فى ظل هذه الوقائع — يكون قد تام على سبب له اصول ثابتة ومنتجة له فى الاوراق ؛ بحيث لا يحق لهيئة الأوقاف ان تنازع فى صحته .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى اتفوى والتشريع الى مشروعية قرار وزير التكوين رقم (٤٢٥) لسنة ١٩٨١ بالاستيلاء الفوري على كامل مسطح الدور الأرضي والميزانين فوق العمارتين رقمي ١ و ٢ ب الكائنين بشارع احمد عرابي بمنطقة النرسانة ببخانة الجيزة وتسليمهما الى شركة محلات عمر افندي .

١ ملف ٩٣٤/٢/٣٢ جلسة ١٩٨٢/١٠/٧

### قاعدة رقم (٢١٢)

#### المبدأ :

نص المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التكوين على أهداف التي تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التكوين بأن تكون القرارات الصادرة « لضمان تمويل البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع » - خروج قرار وزير التكوين عن الصالح العام وتكبه هذه الغاية بجعله مشوبا بعبب الانحراف - صدور قرار وزير التكوين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا بعد ان اقام المدعين الدعوى ضد المحافظ ووزير التكوين معا واثاء نظر الدعوى وقبل ان يقول القضاء كلمته في شأنها ينفي تماما عن الاستيلاء انه كان بقصد ضمان تمويل البلاد او تحقيق العدالة في التوزيع انما كان بهدف وضع العراقيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بإلغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا - قرار وزير التكوين في هذا الشأن مشوبا بالانحراف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استنادا له جديرا بالالغاء .

#### ملخص الحكم :

من حيث انه من الظمن في الحكم على اساس ان القرار المطعون فيه صحيح في ذاته لانه لم يستهدف حرمان المدعين من محلها بل كان قصده ايجاد مكان تقوم فيه الجمعية بتوزيع منتجاتها من الاحذية على جمهور المستهلكين في منطقة محرومة من وجود مثل هذه الخدمة .

وقد أرتأى وزير التكوين بمقتضى سلطته المخولة له فى القانون ٩٥ لسنة ١٩٤٥ أن يستولى على المكان لهذا الغرض ، وهذه الممارسة من جانب الوزير اجراء مشروع ومطابق للقانون — فان هذا الوجه من الطعن مردود عليه بأن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التكوين الذى استند اليه وزير التكوين فى اصداره القرار المطعون فيه ، قد نص فى مادته الاولى على انه « يجوز لوزير التكوين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل التدابير الآتية او بعضها .... »

هـ — الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل أو اية مصلحة عامة او خاصة أو اى معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول أو اية مادة أو سلعة وكذلك الزام أى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف أو تقديم بيانات .

ومن حيث أنه يبين من صياغة المادة الاولى المشار اليها ان المشرع قد خصص بصريح العبارة الاهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التكوين بان نص على أن تكون هذه القرارات صادرة « لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع » — ومن ثم فانه يترتب على تخصيص اهداف التشريع على النحو المذكور انه يتعين على الإدارة الاقتصاد علىها ، فهتنت صدور قرار لتحقيق أغراض لا تتعلق بالصالح العام . بل ويتعين بالإضافة الى ذلك أن يصدر القرار من أجل تحقيق الهدف الذى عينه القانون عملا بقاعدة تخصيص الاهداف التى تنفذ القرار الإدارى بالفائتة المخصصة التى رسمت له . فاذا خرج القرار الإدارى على الصالح العام او تنكب هذه الغاية كان مشوباً بعيب الانحراف .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه ذكر انه يبين من صياغة المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سالف الذكر ان المشرع ولئن كان قد أجاز لوزير التكوين فى البند هـ من هذه المادة الاستيلاء على

الاشياء المنصوص عليها فيه الا ان هذا الاطلاق فى معنى الاستيلاء قد تبيته هذه المادة نفسها بما نعتت عليه فى مستهلها من أن يكون الغرض من ذلك هو ضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع ، بمعنى ان ممارسة وزير التموين لسلطته فى الاستيلاء مقيدة بأن يكون اتحاد ذلك الاجراء ضروريا لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع . فاذا لم تقم الضرورة لتحقيق احد هذين الهدفين فانه يمتنع على وزير التموين مباشرة سلطته فى الاستيلاء . واضاف انحكم انه يبين من الاوراق ان استيلاء وزير التموين فورا على محل بيع فاكهة وخضر وتسليم المحل الى جمعية تعاونية لصنع الاحذية بعد صدور قرار محافظ القاهرة بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا وبعد اقامة المدعين الدعوى رقم ١٧٨٧ لسنة ٢٠ ق ضد المحافظ ووزير التموين معا وفى أثناء نظر الدعوى وقبل ان يقول القضاء كلمته فى شأنها ينفى تماما ما ذهبت اليه جهة الادارة من ان الاستيلاء كان بقصد ضمان تموين البلاد او لتحقيق العدالة فى التوزيع ان لم يتم دليلا على ان هذا الاستيلاء فى الظروف التى تم فيها انما كان يهدف الى وضع العراقيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا .

ومن حيث ان هذا الذى انتهى اليه الحكم انما استخلصه استخلاصا سائفا من اوراق الدعوى وملابسات النزاع ، وقد اصاب فى هذا صحيح حكم القانون الامر الذى يكون معه الاستيلاء الذى صدر به القرار المطعون فيه انما تم بتسخير احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى غير ما اعد له . ويجعل القرار صادرا بالانحراف عن الغاية التى خصصها القانون للقرارات التى تصدر استفادا له . ويكون بهذه المثابة جديرا بالالغاء .

ومن حيث انه يخلص مما تقدم ان الحكم المطعون فيه صحيح فيها قضى به ، لذلك يكون الطعن فيه على غير سند من القانون ، بما يتمين معه الحكم برفض الطعن مع الزام الطاعنين بالمصروفات .

## قاعدة رقم ( ٢١٢ )

المبدأ :

تموين — المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ — تخويله وزير التموين سلطة اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد التموينية دون سلطة الاعفاء — قرار وزارة التموين رقم ١٢ لسنة ١٩٥٠ باعفاء الحائزين من تسليم القمح المستولى عليه من محصول ٤٦ ، ٤٧ و ١٩٤٨ — لا يعتد به لمخالفته للقانون .

ملخص الفتوى :

يبين من مطالعة احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ انه فوض وزير التموين في اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد اللازمة لتموين البلاد ، ناذرا اصدر الوزير قراره اصبح له قوة القانون ، وترتبت على مخالفته عقوبة قررتها المادة ٥٦ التي نصت على انه « مع عدم الاخلال باحكام المادة ٢٠ يعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا المرسوم بقانون بالحبس من ستة اشهر الى سنتين وبغرامة من مائة جنيه الى خمسمائة جنيه ، وفي حالة العود تضاعف هذه العقوبات ، وفي جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها » . فيجوز لوزير التموين فرض كل أو بعض العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة على من يخالف القرارات التي يصدرها تنفيذا لهذا المرسوم .

وال التزام اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة بمسليمه المقادير المقررة اليها يصبح بمجرد صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء ، التزاما مقررأ بمقتضى القانون ذاته ، اذ نصت المادة العاشرة على انه « يجب على اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة أن يسلموا هذه المقادير اليها ولن يتبعوا في ذلك الاوضاع التي تقررها وزارة المالية ، وفضلا عن الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٥٦ من هذا المرسوم بقانون يكون للسلطات التي يعينها وزير التموين لهذا الغرض الحق في

الاستيلاء من نفاء نفسها على تلك المقادير " . على انه يجب للاعفاء من احكام هذا الفرار ان يصدر قانون بهذا الاعفاء . ولا يكفى في ذلك مجرد قرار من الوزير . إذ ان الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لم يفوضه في اصدار قرارات بالاعفاء كما فوضه في اصدار قرارات الاستيلاء . وان كان قد رخص له بمقتضى المادة ٦٤ منه في ان يصدر بموافقة مجلس الوزراء قرارات بايقاف العمل بحكامه بانسبة لاية ماده تتوافر بالكميات اللازمة لسد حاجة استهلاك البلاد . يؤيد هذا النظر ان اعفاء اصحاب الجبوب المستولى عليها لحساب الحكومة من تسليمها . سوف يترتب عليه اخلال بمبدأ المساواة بين الملتزمين في تحمل اعباء التكاليف التي فرضها القانون . فضلا عما ينطوى عليه من اعفاء من عقوبات مقرره بمقتضى القانون . وهو ما لا يملكه وزير التميمين .

( فتوى ١٥٢ في ١٩٥٥/٦/٩ )

### قاعدة رقم (٢١٤)

#### المبدأ :

القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض احكام الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التميمين يجيز في المادة الاولى منه لوزير التميمين لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التميمين العليا بفرض قيود على انتاج اية مادة او سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بما في ذلك توزيعها بموجب بطاقات او تراخيص تصدرها وزارة التميمين لهذا الغرض وبغرض قيود على نقل اية مادة او سلعة من جهة الى اخرى - قرار وزير التميمين رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتفويض السادة المحافظين في مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التميمين والتجارة الداخلية بموجب احكام الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ في اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة وفقا لما تتضمنه احكام القرارات الوزارية - لا يجوز للمحافظين فرض قيود على نقل السلع بين المحافظات الا في حدود ما تتضمنه هذه القرارات

الوزارية — قرار المحافظ بحظر نقل الماشية الحية او المذبوحة من الايقار والجلابوس خارج المحافظة بغير تصريح من مدير الزراعة وضبط الماشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزائرين التعاونيين بالسعر المحلى المتعارف عليه — قرار مخالف للقانون اذا استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج المحافظة حيث لم يفرض وزير التكوين اى قيود على نقلها اصلا .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين يجيز فى المادة الاولى منه لوزير التموين — لضمان تموين البلاد ، ولتحقيق العدالة فى التوزيع — اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا بفرض قيود على انتاج اية مادة او سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بها فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات او تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض . ويفرض قيود على نقل اية مادة او سلعة من جهة الى اخرى . وقد اصدر وزير التموين القرار رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتفويض السادة المحافظين فى مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التموين والتجارة الداخلية بموجب احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة ونقلا لما تتضمنه احكام القرارات الوزارية وتجيز المادة ٢٧ من قانون الحكم المحلى رقم ٥٧ لسنة ١٩٧١ لكل وزير ان يعهد بقرار منه الى المحافظ ببعض اختصاصاته المتصوص عليها فى القوانين واللوائح . ويتبين من ذلك ان الاصل هو حرية نقل السلع والمواد من محافظة الى اخرى واستثناء من هذا الاصل اجاز القانون لوزير التموين ان يفرض قيود على نقل السلع والمواد من محافظة الى اخرى . ولما كان لوزير التموين ان يفوض المحافظين فى بعض اختصاصاته المتصوص عليها فى القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ لذلك فقد فوض وزير التموين السادة المحافظين فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة فى

حدود ما تتضمنه القرارات الوزارية وعلى ذلك لا يجوز للمحافظين فرض القيود على نقل السلع بين المحافظات الا في حدود ما تتضمنه اقرارات الوزارة ، وحيث لا يصدر قرار من وزير التموين بفرض قيود على نقل سلعة معينة من محافظة الى اخرى لا يملك المحافظ استحداث فرص هذه القيود ابتداء . . والثابت انه لم يصدر قرار من وزير التموين بفرض قيود على نقل المساشية الحية والمذبوحة بين المحافظات . ومن ثم يكون قرار محافظ الفيوم رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٥ الصادر في ١٩٧٥/٣/٦ بحظر نقل المساشية الحية والمذبوحة من اذبقار والجاموس خارج محافظة الفيوم بغير نصريح من مدير الزراعة وبضبط المساشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزائرين التعاونيين بأسعار المحلى المتعارف عليه — يكون هذا القرار قد استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج محافظة الفيوم حيث لم يفرض وزير التموين أى قيود على نقلها أصلا . ومن ثم يكون هذا القرار قد خالف القانون بما يوجب الحكم بإلغائه وما يربب على هذا الإلغاء من آثار . وقد أصاب الحكم المطمعون فيه وجه الحق في قضائه بإلغاء قرار محافظ الفيوم رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٥ .

( طعن ٩٠٦ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨ )

### قاعدة رقم ( ٢١٥ )

#### المبدأ :

سلطة وزير التموين في اصدار قرارات لضمان تيوين البلاد وعدالة التوزيع — حدودها القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ — نص المادة الأولى منه على تفويض وزير التموين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بفرض القيود التي يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع واصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات او التراخيص التي تصدرها وزارة التموين ووضع القيود على منح الرخص الخاصة بإنشاء



أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة — كل ذلك لضمان تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع — فرض القيود لا يشمل الحظر الكلي للنشاط ومصادره مصادرة مطلقة شاملة — الفاء قرار وزير التموين لاختلافه القانون فيما قرره من حظر تعبئة الأرز الناقورال في عبوات خاصة إلا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما ترتب على ذلك الحظر من مصادرة حق المدعين في ممارسة صناعة تعبئة الأرز في عبوات خاصة في المصانع التي كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها في تلك الصناعة .

والخص العسكم :

ومن حيث ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ الخاص بشئون التموين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ ينص في مادته الاولى على انه « يجوز لوزير التموين لضمان تامين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتية او بعضها :

( أ ) فرض قيود على انتاج أية مادة أو سلعة وتداولها واستهلاكها بما في ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض . ( ب ) . . . . . ( ج ) تقييد منح الرخصة الخاصة بإشياء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أية مادة أو سلعة . . . . . ( د ) . . . . . ( هـ ) . . . . . ( و ) . . . . . ويتضح من هذا النص ان القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ قد خول وزير التموين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بفرض القيود التي يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع ، وله اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات أو التراخيص التي تصدرها وزارة التموين كما ان له وضع القيود على منح الرخص الخاصة بإشياء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة — بكل ذلك لضمان تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع ، وفرض القيود لا يشمل الحظر الكلي للنشاط . وبمصادره مصادرة مطلقة شاملة . فلك ان فرض القيود يستلزم ان يستمر النشاط في الأصل مباحا وجائزا ولكن بالقيود التي يضعها وزير التموين وقد أصدر وزير التموين القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ وفيه يحظر بغير

ترخيص من وزارة التموين تعبئة المواد الغذائية الخاضعة للتسليم انجبرى  
فى عبوات خاصة تؤدى الى زيادة السعر الرسمى المسدد لها وقد اشترط  
القرار سالف الذكر شروطا معينة لاصدار الترخيص فى تعبئة الأرز فى  
عبوات خاصة ، كما اوجب على المعبئين للأرز أو أى مادة أخرى مسعرة  
يرغبون فى تعبئتها ان يتبعوا جميع الشروط والمواصفات والاسعار التى  
تحددها الوزارة فى هذا الشأن . كما حظر على من يرخص له فى التعبئة  
ان يكون له اكثر من مصنع واحد أو ان يتنازل عن المصنع للغير أو يؤجره  
أو يجدد الاجارة الا ان يكون الترخيص لمدة سنة تجدد بموافقة وزارة التموين .  
وقد اصدر وزير التموين القرار رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٠ بشأن تحديد اسعار  
الأرز الأبيض ، وفى ١٩٧٢/٢/٩ اصدر وزير التموين القرار رقم ٢٧  
لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الاتجار فى الأرز الأبيض ونص فى مادته الثانية  
على ان « يقتصر تعبئة الأرز النافورال فى عبوات خاصة استثناء من احكام  
القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه على الشركات التابعة للمؤسسة  
العامة للمضارب والمؤسسة المصرية العامة للسلع الغذائية » كما تضمنت  
المادة الثالثة السعر المحدد رسميا لبيع الأرز بجميع اصنافه سواء  
للمستهلكين أو لتجار التجزئة تسليم المضارب ومراكز التوزيع بجميع  
المحافظات . ويتضح من هذين القرارين ان القرار الاول رقم ١٥٥ لسنة  
١٩٦١ قد جاء متفقا مع احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٢٥ المعدل  
بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه جعل تعبئة المواد الغذائية الخاضعة  
للتسليم الجبرى فى عبوات خاصة من شأنها زيادة السعر الرسمى المحدد  
لبيعها رهينا بالحصول على ترخيص من وزارة التموين ، ولا يصدر هذا  
الترخيص الا بتوافر الشروط التى حددها القرار الوزارى سالف الذكر سواء  
فى حق طالب الترخيص أو فى المصنع الذى تجرى فيه التعبئة من حيث  
تجهيزه غنيا واستيفائه الشروط الصحية ومراعاة الشروط الأخرى الواردة  
فى القرار . وهذه الشروط كلها تتفق فى المعنى مع الاجازة المقررة لوزير  
التموين بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى غرض القيود على انتاج وتداول  
واستهلاك وتوزيع أية مادة أو سلعة وتقييد منح الرخص الخاصة باتشاء  
أو تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة .

أما القرار المطعون فيه رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٢ فقد حظر حظرا كلياً شاملاً غير مقيد بأى قيد زمنى أو مكانى تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة . وقصر هذا النشاط بصفة مطلقة - استثناء من أحكام القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ - على الشركات التابعة لمؤسسى المضارب والسلع الغذائية . وقد ترتب على هذا القرار منع المدعين منعاً كلياً من ممارسة صناعة تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة فى مصانع التعبئة التى يملكونها والتى كانوا يمارسون فيها هذه الصناعة طبقاً لأحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ والقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ وقرار وزير التكوين رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ - ولا ريب أن وزير التكوين لا يملك سلطة الحظر الكلى والمصادرة المطلقة لنشاط الأفراد والهيئات فى مجالات انتاج وتداول واستهلاك وتعبئة المواد والسلع ، لأن القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ لم يخصص له الا فى فرض القيود وليس فى فرض الحظر المطلق والمصادرة الشاملة لنشاط الأفراد والهيئات فى المجالات المذكورة . وعلى ذلك يكون القرار الصادر من وزير التكوين رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٢ قد خالف القانون وجاء حقيقةً بالإلغاء وفيما قرره من حظر تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة الا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية . وما ترتب على ذلك الخطر من مصادرة حق المدعين فى ممارسة صناعة تعبئة الأرز فى عبوات خاصة فى المصانع التى كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها فى تلك الصناعة . واذ قضى الحكم المطعون فيه بإلغاء قرار وزير التكوين رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٢ فيما تضمنه من قصر تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة الى حصص المدعين التكوينية فانه - أى الحد المطعون فيه - يكون قد جاء مطابقاً لأحكام القانون ، ويكون الطعن فيه فى غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون بما يتعين الحكم برفضه .

ومن حيث انه لما تقدم فانه يتعين الحكم بقبول الطعن شكلاً وفى موضوعه برفضه ، والزام الحكومتين بالمصروفات .

( طعن ٢٩٣ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٥/٨ )

## قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

أعطى المشرع لوزير التكوين طبقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى سبيل ضمان تامين البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق فى ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل او بعض التدابير ومنها الاستيلاء على العقارات والمحال التجارية والصناعية — الاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من الأموال التى تتلونها نصوص القانون رهن بقيام دواعيه ومبرراته التى تتصل اتصالا وثيقا بمرق من مرافق الدولة الأساسية وهو مرقق التكوين — لفظ العقارات يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالأراضى — موافقة لجنة التكوين العليا تعتبر شرطا شكليا فى القرار لابد من استيفائه الا ان القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا ومن ثم فسيان ان يكون صدورها سابقا او لاحقا للقرار — لكل من القانون الخاص بشئون التكوين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر ، القانون الأول قوامه منفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان تامين البلاد بالسلع الأساسية وكفالة عدالة توزيعها ولا يمتد فيشمل من ملك الرقبة فى هذا العقار ولا يغل يد مالكه فى التصرف فيه اما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان الملك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المنزوعة بملكيتها منفعة ورقبة الى الجهة الادارية التى تنزع الملكية لصالحها .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ تنص على انه « يجوز لوزير التكوين لضمان تامين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل التدابير الآتية او بعضها :

( ١ ) ... (ب) ... (ج) ... (د) ... ( هـ ) الاستيلاء على  
أية واسطة من وسائل النقل أو أية مصلحة عامة أو خاصة أو أى محل  
أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو أى مادة أو سلعة - وكذلك الزام  
أى فرد بأى عمل أو إجراء أو تكليف وتقديم أية بيانات ... وواضح  
من هذا النص أن المشرع أعطى لوزير التكوين فى سبيل ضمان تهوين  
البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق  
فى أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل أو بعض  
التدابير المشار إليها فى تلك المادة ومنها الاستيلاء على العقارات والمحال  
التجارية والصناعية والاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من  
الأموال التى تناولها النص رهن بقيام دواعيه ومبرراته التى تفصل اتصالا  
وثيقا بمرافق من مرافق الدولة الأساسية وهو مرفق التكوين . ومن ثم فقرار  
وزير التكوين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٧٩ بالاستيلاء على العقار محل النزاع  
يقصد استخدامه فى الغرض الذى كان مخصصا له وهو مخبز بلدى يجد  
اسبابه ودواعيه فيما استهدفه من تحقيق مصلحة تهيئية وبالتالي يكون  
قد صدر سليما متفقا مع أحكام القانون ولا ينال من سلامته أنه لم يتناول  
بالاستيلاء مبنى قائما مخصصا مخبزا وإنما انصب على أرض مضاء لمجرد  
أنه كان مقاما عليها مخبز بلدى تمت إزالته تنفيذا لحكم قضائى - ذلك  
أن لفظ « العقارات » ورد فى المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة  
١٩٤٥ المشار إليه بصيغة عامة مما يستوجب عمله على عمومه خاصة  
وأنه لا يوجد ثمة دليل على تخصيصه والقاعدة أن العام يجرى على عمومه  
ولا يجوز تخصيصه بغير مخصص : وعلى هذا الأساس فإن لفظ العقارات  
يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالآرائى .

ومن حيث أنه لا محل لوجه الطعن المتعلق بصدر القرار المطعون فيه  
قبل موافقة لجنة التكوين العليا لا بعدها كما تقتضى الأصول العامة شأنه ولئن  
كانت هذه الموافقة تعتبر شرطا شكليا فى القرار لابد من استيفائه إلا أن  
القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا : ومن ثم فسيان أن يكون  
صدرها سابقا أو لاحقا للقرار .

ومن حيث انه لا محل كذلك لما ذهب اليه الطاعن من تناقض القرار المطعون فيه مع حكيم نهائين حائزين لقوة الأمر المقتضى احدهما صادر من "حكمة الاسكندرية الابتدائية ويقضوهم العقار حتى سطح الأرض والآخر صادر من محكمة الجنج المختصة ببراءة الطاعن من تهمة التوقف عن ممارسة نشاطه المعتاد فى المخبز دون ترخيص من جهات الاختصاص — ذلك ان هذين الحكيم منقطعا الصلة بالقرار المشار اليه ولا تربطهما اية علاقة بالحكم الأول صدر فى مسألة تتعلق بحالة العقار وما اذا كانت نسمح باجراءات ترميمه أو اصلاحه . أم انها تقتضى ازالته والحكم الآخر يقضى ببراءة الطاعن من واقعة التوقف عن نشاطه فى المخبز استنادا الى ازالته العقار الواقع به هذا المخبز . الأمر الذى يخلف تماما عن حقيقة القرار المطعون فيه وما تغياه من العمل على سد حاجة المستهلكين بالمنطقة التى يقع فى دائرتها المخبز من الخبز البلدى وضمان وصوله اليهم فى يسر وسهولة . ثم انه لا يترتب على هذا القرار المساس بالحجية التى اكتسبها الحكمان المذكوران ، فلقد تم تنفيذ كل منهما فى مجاله . واذا كانت توجد بمنطقة المخبز مثار النزاع عدة مخازن اخرى تنى باحتياجات المستهلكين ، فليس من شأن ذلك النيل من القرار المطعون فيه فالمصالح التويبية تحتم ازاء معدلات الزيادة الهائلة فى عدد السكان ان يزيد المعروض من الخبز بزيادة المخازن لا بتقصاها ، وذلك سعيا لاتباع الحاجة الملحة لهذه السلعة الاساسية وجعلها فى متناول جمهور المستهلكين دون مشقة أو عناء .

ومن حيث انه لا وجه لما اثاره الطاعن من ان الجهة الادارية ساومت بعد صدور القرار المطعون فيه على الغائه مقابل انشاء مخبز آخر وادارته ذلك انه بغرض صحة هذه الواقعة فانها لا تعتبر جنوحا أو شططا من الادارة فمسلكها فى هذا الشأن لا يعدو ان يكون تعبيرا عن ارادتها فى تنفيذ سياستها التويبية وديا قبل اللجوء الى طريق الجبر ، وفضلا عن ان هذا المسلك يؤكد بها لا يدع مجالا لاي شك ان جهة الادارة ما قصدت بالاستيلاء على الأرض التى كان عليها المخبز سوى تخصيصها فى ذات الغرض بعد اقامة مخبز عليها سواء بمعرفة مالكيها او بواسطة الادارة ذاتها .

فانه يتفق مع ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة ٤٤ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سالف الذكر من انه « ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه في المادة الأولى بند (٥) من هذا المرسوم بقانون بالطريق الودى فان تعذر الاتفاق طلب اداؤه بطريق الجبر » .

ومن حيث لا يجدى الطاعن تحديه بأن القرار المطعون فيه انما يعتبر نزعا مقنعا للملكية العقار المستولى عليه لكل من القانون الخاص بشئون التكوين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر وآية ذلك أن القانون الاول قوامه منفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان تموين البلاد بالسلع الاساسية وكفالة عدالة توزيعها فلا يمتد ليشمل ملك الرقبة في هذا العقار ولا يخل يد ماله في التصرف فيه لما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المنزوعة ملكيته منفعة ورقبة الى الجهة الادارية التى تم نزع الملكية لصالحها . ومن ثم فالاستيلاء على العقار موضوع النزاع اذ ينصب على حق الانتفاع به دون حق الرقبة ، فانه يكون قد جاء مطابقا للقانون .

ومن حيث انه لا ينفع للطاعن ما ذكره خلاصا بأن الاستيلاء مؤقت بطبيعته لا يجاوز ثلاث سنوات فاذا جاوزها اعتبر استيلاء دائما ، وذلك ان في هذا النظر خلطا واضحا بين الاستيلاء المؤقت على العقارات طبقا لاحكام قانون نزع الملكية للمنفعة العامة والذى يتعين الا تزيد مدته على ثلاث سنوات بحيث اذا دعت الضرورة الى مداها وتعذر الاتفاق مع المالك وجب على الجهة المختصة ان تتخذ اجراءات نزع الملكية قبل انقضاء السنوات الثلاث بوقت كاف . وبين الاستيلاء وفقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين وهو الاستيلاء الذى يرد على منفعة العقار المستولى عليه ما دامت دواعى الاستيلاء ومبرراته قائمة وهى تحقق المصالح التمييزية على اكمل وجه .

ومن حيث انه متى كان الامر كذلك وكان القرار محل النزاع قد صدر صحيحا وقائما على السبب المبرر له فاننا ، فان الحكم المطعون فيه اذ ذهب

هذا المذهب بلن قضى برفض الدعوى يكون قد أصاب الحق وصادف الصواب  
فيما انتهى اليه ويكون الطعن فيه — والحالة هذه — مفتقدا الى سند من  
صحيح القانون ويتعين من ثم القضاء برفضه والزام الطاعن بالمصريف .

( طعن ١٢٣١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢١٧ )

المبدأ :

القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ الخاص بشئون التموين — نصه على حق  
وزارة التموين في اتخاذ ما تراه من التدابير لضمان تموين البلاد وتحقيق  
العدالة في التوزيع ومنها الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمخازن التجارية  
والصناعية — قيام وزارة التموين بالاستيلاء على بعض الاموال لحساب  
جهة حكومية اخرى بناء على طلبها وفقا لاحكام هذا القانون — التزام الجهة  
المستولى لصالحها بمصاريف الادارة والتشغيل اللازمة للمال المستولى عليه  
دون وزارة التموين — اساس ذلك ان دور وزارة التموين قاصر على اصدار  
قرار الاستيلاء فقط بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

والخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ الخاص  
بشئون التموين على انه :

« يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع  
ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الاتية  
او بعضها .

( ا ) فرض قيود على انتاج اية مادة او سلعة وتداولها واستهلاكها بما  
في ذلك توزيعها بموجب بطاقات او تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا  
الغرض .

( ب ) فرض قيود على نقل اية مادة او سلعة من جهة الى اخرى .



( ج ) تقييد منح الرخص الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التى تستخدم  
فى تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة .

( د ) تحديد أقصى صفقة يمكن التعامل بها بالنسبة الى أية مادة أو  
سلعة .

( هـ ) الاستيلاء على أية واسطة من وسائل النقل أو أية مصلحة  
عامة أو خاصة أو أى معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول  
أو أية مادة أو سلعة، وكذلك إلزام أى فرد بأى عمل أو إجراء أو تكليف  
وتقديم بيانات » .

ونصت المادة ٤٣ من المرسوم بقانون سالف الذكر على ما يأتى :  
« يجب على كل من يسلم مواد أو أدوات تم الحصول عليها بطريق  
الاستيلاء المشار إليه فى المادة الأولى ( بند هـ ) من هذا المرسوم بقانون  
أن يستعملها فى الأغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ..

وبيّن وزير التموين بقرار منه الإجراءات التى يجب اتباعها لرد هذه  
المواد أو الأدوات فى حالة عدم استعمالها كلها أو بعضها فى تلك الأغراض » .

ونصت المادة ٤٤ من المرسوم بقانون المشار إليه على ما يأتى :  
« ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المادة الأولى بند ( هـ ) من هذا  
المرسوم بقانون بالاتفاق الودى ، فإن تعذر الاتفاق طلب أدائه بطريق  
الجبر .

ولن وقع عليهم طلب الأداء جبرا الحق فى تعويض أو جزاء يحدد  
على الوجه الآتى :

أما المنتجات والمواد ووسائل الجبر والنقل فيكون الثمن المستحق  
هو ثمن المثل فى تاريخ الأداء .. .

وأما العقارات والمحال الصناعية والتجارية التى تشغلها الحكومة  
فلا يجوز أن يزيد التعويض على فائدة رأس المال المستثمر وفقا للسعر السعري  
الجارى بالسوق مضافا إليه مصاريف الصيانة والاستهلاك العادى للبنى  
والمنشآت .. . » .

ونصت المادة ٤٥ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يلى :

« تقوم وزارة التكوين قبل الاستيلاء على المأوى والامكن والمواد المطلوبة بجرد تلك الاشياء جردا وصفيا فى حضور صاحب المأوى فيه او بعد دعوته للحضور بكتاب مسجل وفى نهاية الاستيلاء ينبع عند الاقتضاء نفس الاجراء لمعاينة الاستهلاك الاستثنائى او تعويض المأوى او علاك المواد » .

ونصت المادة ٤٦ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يلى :

« يجوز بعد اتمام الاجراءات المنصوص عليها فى المادة السابقة ابقاء الاشياء موضوع الاستيلاء فى المكان المحفوظة فيه بحراسة الحائزين لها وتحت مسئوليتهم حتى يتم استلام هذه الاشياء وتوزيعها بالطريقة التى تقررها وزارة التكوين » .

ويخلص من مجموع هذه النصوص :

اولا : ان الاستيلاء على المنقولات والعقارات والحال التجارية والصناعية حق مقرر لوزير التكوين بمقتضى نص المادة ١ من المرسوم بقانون سالف الذكر بقصد ضمان تموين البلاد بمختلف المواد واتساع وتحقيق العدالة فى توزيعها .

ثانيا - ان الاستيلاء على المنقولات يكون عادة بنزع ملكيتها عن مالكها وايلولة هذه الملكية الى الدولة ممثلة فى وزارة التكوين لتقوم بتوزيعها بمرفعتها حينما لا يكون فى القيد على التداول والاستهلاك الضمان الكافى لتحقيق العدالة فى توزيع مادة او سلعة معينة . من المواد والسلع التى تهلك بالاستعمال ، أى التى لا ينتفع بها الا باستهلاكها ، وهى المواد التى تهلك بالاستعمال المادى مثل الخلال والمكولات والوقود او بالحداث تغيير فى شكلها كالآتشة والمواد الخام اللازمة للصناعة ، وفى هذه الحالة نص القانون فى المادة ٤٤ منه على ان التعويض الذى يصرف للمستولى لديه على هذه المادة او السلعة انما يقرر على اساس ثمن المثل فى تاريخ الاستيلاء .

فإذا تطلبت مقتضيات التكوين الاستيلاء على عقار أو محل تجارى أو صناعى فإن الاستيلاء فى هذه الحالة يرد على منفعة الشيء دون ملكيته اعتبارا بأن الاستيلاء يصيب هذا مالا من الاموال التى لا تهلك بالاستعمال . وانما يمكن الانتفاع به مع بقاء عينه لقبليته للاستعمال المتكرر وأن ترتب على هذا الاستعمال المتكرر نقص فى قيمته مع الزمن . ودواعى الاستيلاء فى هذه الحالة تتمثل برغبة الدولة فى ادارة المرفق أو المنشأة أو العقار المستولى عليه بما يحقق المصالح التوئينية على اكمل وجه ، وقد واجهت المادة ٤٤ من القانون هذه الحالة فنصت على أن التعويض الممنوح لملك المال المستولى عليه بخلاف منفعة هذا المال يجرى حسابه على أساس فائدة رأس المال المستثمر فى المنشأة المستولى عليها وفقا لسعر السوق الجارى مضافا اليها مصاريف الصيانة والاستهلاك .

ثالثا : انه وان كان وزير التوئين هو الذى يصدر قرار الاستيلاء بمقتضى السلطة المخولة له فى المادة ١ من القانون ويجرى تنفيذ الاستيلاء بمعرفة وزارة التوئين طبقا للاجراءات المرسومة فى المادة ٤٥ من القانون، الا أن الاجراءات التى تتبع بعد ذلك فى المواد المستولى عليها تختلف من حالة الى أخرى وان بقيت هذه الاجراءات دائما محكومة بالاغراض التى تم الاستيلاء عليها من أجلها .

فقد نصت المادة ٤٦ من القانون على أنه يجوز لوزارة التوئين بعد اتمام اجراءات الاستيلاء أن تبقى الاشياء المستولى عليها تحت حراسة المستولى لديهم الى أن تتسلمها الوزارة أو تجرى توزيعها بالطريقة التى تقررها .

كذلك نصت المادة ٤٢ على الزام من يسلم مواد تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء أن يستعملها فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ، ما يشير الى افتراض أن تعهد الوزارة الى الغير باستعمال اموال حصلت عليها عن طريق الاستيلاء ، وفى حالة عدم استعمال هذه الاموال فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ، فقد خولت الفقرة الثانية من هذه المادة وزير التوئين ببيان الاجراءات التى تتبع فى تلك الاموال .

وأخيرا فقد جاء نص الفقرة ٤ من المادة ٤٤ من القانون مصدرا بعبارة « أما المقارنات والمحال الصناعية والتجارية التى تشغلها الحكومة » مما يستفاد منه أن الاستيلاء على هذه المحال كما يمكن أن يتم لحساب وزارة التموين فإنه يمكن أن يتم لحساب أية جهة حكومية أخرى متى أمكن إدارة المنشأة بمعرفة تلك الجهة بما يحقق مصالح التموين ، وفى هذه الحالة فإن التشغيل يتم بمعرفة الجهة المستولى لصالحها .

وإذا كان الأمر كذلك فإنه لا يسوغ القول بأن الاستيلاء طالما أنه يتم وينفذ بمعرفة وزارة التموين فهو يتم لصالحها ولحسابها ، وإنما الصحيح أن يقال أنه يتم لصالح تموين البلاد ولحساب الجهة طالبة الاستيلاء .

وفى خصوص الحالة المعروضة يبين أنه بناء على اقتراح وزارة الصناعة رأت وزارة التموين أن صالح التموين يقتضى الاستيلاء على المسابك الكائنة بالبر القبلى بمنطقة محرم بك والملوكة لشركة ترام الإسكندرية والرميل وتسليمها الى الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس لإدارتها ، وبصدور قرار الاستيلاء من وزير التموين وتسليم المسابك الى الهيئة المذكورة انتقطعت صلة وزارة التموين بهذه المسابك وتولت الهيئة إدارتها وصرفت على هذه الإدارة من أموالها وحقت هذه الإدارة خسائر بلغت ١٨٤٣٩ جنيها و ٨١٧ مليها .

وإذا كان الثابت هنا أن الاستيلاء قد تم لحساب الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس تحقيقا للأغراض التى تتصل بضمان تموين البلاد بمنتجات المسابك المستولى عليها ، فإنه لا شأن لوزارة التموين بمصاريف إدارة تلك المسابك ولا بما تحققت من أرباح أو خسائر طالما أن دورها كان قاصرا على إصدار قرار الاستيلاء بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

## قاعدة رقم (٢١٨)

### المبدأ :

المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التمويل تنص على ان لوزير التمويل اتخاذ التدابير التى يراها لازمة وكفيلة لضمان تمويل البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولى وخامات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة فى توزيعها ومن التدابير التى خولها له تحقيقا لهذه الأغراض اصدار قرار بالاستيلاء على أى عقار أو منقول على ان ينفذ هذا الاستيلاء ونيا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — اتخاذ تلك التدابير مما يدخل فى السلطة التقديرية لوزير التمويل بعد موافقة لجنة التمويل العليا — سلطته فى هذا الشأن تجد حدها الطبيعى فى استهداف الأغراض التى شرعت من أجلها اتخاذ تلك التدابير والتى على المشرع بتكيدها بالنص — خروج الإدارة على حدود هذه الأغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر تكون قد خالفت القانون .

### ملخص الحكم :

من حيث أن الثابت من استقراء الأوراق ان المدعى كان يستأجر منذ الاول من فبراير سنة ١٩٦٤ من المدرسة المبيدية جزءا من المبنى رقم ١٦ (ب) بشوارع ٢٦ يولية . وقد اقامت المدرسة المؤجرة الدعوى رقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة ( رقم ٥٧١٦ لسنة ١٩٦٤ قديم ) بطلب الحكم باخلاء المستأجر ( المدعى ) من الاعيان المؤجرة له ، وذلك بسبب تأخره فى سداد مبلغ ٣٥١٩.٤٠ جنيها تية الإيجار المتأخر حتى آخر اكتوبر ١٩٦٤ ، كما اقامت المدرسة المذكورة الدعوى رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة جديد ( ٣١٦٦ لسنة ١٩٦٩ مدنى كلى قديم ) بطلب الحكم باخلاء المستأجر من الامكن المؤجرة اليه لقيامه بتأجيرها من الباطن على خلاف ما تقتضى به المادة ٢/٧ من العقد المبرم بين المدرسة والمستأجر ( المدعى ) التى تشترط لذلك الحصول على ترخيص كتابى صريح من المؤجر وقد قام المدعى بتأجير بعض الأجزاء التى يستأجرها الى الشركة المصرية

لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية المدعى عليها الثانية بموجب ثلاثة عقود توحدت فى عقد واحد مؤرخ فى الاول من ابريل سنة ١٩٧٠ ، كما قام بتأجير جناحين اعتبارا من ١٤ من يناير سنة ١٩٧١ الى الشركة العامة لتجارة وتوزيع السلع الغذائية بالجملة ، وذلك لمدة ثلاث سنوات تجدد لسنة واحدة . وقامت المدرسة العبيدية بتوقيع الحجز على ما يكون للمدعى من اموال لدى الشريكين المشار اليها . وفى ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٣ اصدر السيد وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٥١٠ لسنة ١٩٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذى تستأجره الشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة ولصالح تلك الشركة ، كما اصدر فى ذات التاريخ القرار رقم ٥١١ لسنة ٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذى تستأجره الشركة المصرية لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية ولصالح تلك الشركة وقد استند كل من القرارين المشار اليهما الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وعلى موافقة لجنة التموين العليا ، وقد تم تنفيذ القرار الاول فى يوم صدوره ونفذ القرار الثانى فى اليوم الاول من شهر يناير سنة ١٩٧٤ — ويجلسه محكمة شمال القاهرة الابتدائية المنعقدة فى ١٧ من فبراير ١٩٧٤ قرر الحاضر عن المدرسة العبيدية المدعية فى الدعويين رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧١ ورقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال المشار اليهما قصرها على ما عدا الاعيان المستولى عليها بالقرارين المذكورين وفى ١٧ من مايو سنة ١٩٧٤ قررت لجنة التعويضات بمحاضرة القاهرة اقرار القيمة الاجبارية الشهرية التى انتفتت عليها كل من المدرسة العبيدية والشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة .

ومن حيث أن مقتضى صدور القرارين المطعون فيهما وتنفيذهما ان تنفسخ العلاقة الاجبارية التى كانت قد تربط المدعى بالشريكين المدعى عليهما ، وتنفسم العلاقة الاجبارية التى كانت قائمة بينه وبين المدرسة العبيدية مالكة العقار ، بالنسبة للجزء المستولى عليه منه ، والذي كان يؤجره المدعى للشريكين المذكورين وما يترتب على ذلك من حرمانه من الفروق المالية التى كان يجنيها لنفسه من هذه العملية ، وبهذه المثلية يتوافر

للمدعى شرط المصلحة فى طلب الغاء القرارين المذكورين ، ويكون الدفع بعدم قبول الدعوى لانعدام شرط المصلحة والامر كذلك غير قائم على أساس سليم من القانون متعين الرفض .

ومن حيث أن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين تنص على أنه « يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخدمات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة فى توزيعها أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل أو بعض التدابير الآتية :

١ — فرض قيود على إنتاج هذه المواد وتداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض .

٢ — فرض قيود على نقل هذه المواد من جهة الى أخرى .

٣ — تقييد منح الرخص الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التى تستخدم هذه المواد فى تجارتها أو صناعتها .

٤ — تحديد أقصى صفقة يمكن التعامل بها بالنسبة للمواد المذكورة .

٥ — الاستيلاء على أية واسطة من وسائل النقل ، وأية مصلحة عامة أو خاصة أو أى محل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار أو منقون أو أى شيء من المواد الغذائية ، والمستحضرات الصيدلانية والكيميائية وأدوات الجراحة والمعامل وكذلك تكليف أى فرد بتأدية أى عمل من الأعمال . وتنقضى المادة ٤٤ بأن ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المادة الأولى بند ٥ من المرسوم بقانون بالاتفاق الودى فان تعذر الاتفاق الودى طلب إداؤه بطريق الجبر . ولأن وقع عليهم طلب الإداء جبرا الحق فى تعويض أو جزاء . .

ومن حيث أنه يبين من استقراء هذه النصوص أن المشرع نالط بوزير التموين اتخاذ التدابير التى يراها لازمة وكفيلة بضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخدمات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة فى توزيعها ومن التدابير التى خولها لثة تحقيقا لهذه الأغراض

اصدار قرار بالاستيلاء على اى عقار او منقول ، على ان ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — واذا كان اتخاذ تلك التدابير مما يدخل فى السلطة التقديرية لوزير التكوين بعد موافقة لجنة التكوين العليا ، الا ان سلطته فى هذا الشأن تجد حدها الطبيعى فى استهداف الاغراض التى شرعت من اجلها اتخاذ هذه التدابير والتى عنى المشرع بتأكيدھا بالنص على ان تكون هذه التدابير لازمة لضمان تمويل البلاد بالمواد الغذائية وغيرها ولتحقيق العدالة فى توزيعها — ومن ثم فانه اذا خرجت الادارة على حدود هذه الاغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر فانها تكون قد خالفت حكم القانون .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم وكانت الشركتان المدعى عليهما تستأجران من المدعى بعض اجزاء المبنى الذى يستأجره من المدرسة العبيدية ؛ وكان عقد ايجار كل منهما لا يزال ساريا حتى تاريخ صدور القرارين المطعون فيهما ، وكانتا تشغلان الاماكن المؤجرة لهما فعلا دون ثمة منازعة من المؤجر لهما او من مالك العقار ولم يطلب اى منهما من الشركتين اخلاء تلك الاماكن . بل ولم تدخلهما المدرسة العبيدية فى منازعاتها مع المدعى التى تبثت فى الدعويين اللتين اقامتهما بطلب اخلائه . اذا كان الامر كذلك ، فان قرارى الاستيلاء على الاماكن المؤجرة لهاتين الشركتين ولصالحهما ، يكون قد تفيها هدفا آخر لا يتعلق بتمويل البلاد وعدالة التوزيع ، يكن فى ابتغاء التخلل من علاقة الشركتين بالمدعى وانهاء الرابطة المتعلقة البرمة بينة وبين المدرسة العبيدية مالكة المبنى والتى لا يجوز المساس بها قانونا الا بالاتفاق الودى بين طرفيها او بحكم قضائى ، وانشاء علاقة جديدة مباشرة مع المدرسة المذكورة على وجه يمس بحقوق المدعى دون سند من قانون وبهذه المثابة تكون جهة الادارة قد انحرفت عن الاهداف التى حددها المرسوم بقانون سالف الذكر ورمت الى تحقيق اهداف اخرى لم يتفياها هذا المرسوم بقانون .

ومن حيث ان ما قال به الحكم المطعون فيه من ان مصدر القرارين المطعون فيهما استهدف تحقيق تمكين الشركتين المذكورتين من البقاء فى مقريهما



ازاء احتمال الحكم بطرد المدعى الذى أخذ بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكة . فلا حجية فيه ذلك لان قرارى الاستيلاء صدرأ على ما سلف البيان على الجزء من المبنى الذى تضع الشركتان اليد عليه فعلا وتقيمان به بموجب عقود بذلك بينها وبين المدعى منذ سنوات سابقة ، بما لم يكن معهمة وجه لهذا الاستيلاء الذى مس حقوق المدعى دون سند من قانون ، كما ان الخشية من الآثار التى تد تترتب على احتمال طرد المدعى لاخلاله بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكة . لا تستقيم سببا صحيحا للتدخل بهذا الاستيلاء ، لانه فضلا عن ان هذا السبب يقوم على مجرد الفرض والاحتمال والاصل ان يكون سبب القرار حقيقيا لا وهما ولا سوريا والا فقد القرار اساسه القانونى . فان الشركتين ولا شك قد تآكفتا عند التعاقد مع المدعى من لحقيقته فى التأجير اليهما من الباطن . كما أنه كان لها اذا ما نازعها الشك فى حرص المدعى على الوفاء بالقيمة الاجبارية المستحقة للمدرسة المالكة ان تطلبها الطريق القانونى السليم للحفظ على حقوقها كان تودعا مثلا القيمة الاجبارية على ذمة الطرفين المتنازعين ايداعا قانونيا لو ان طالبا قضاء بجعل العسلة الاجبارية بينهما وبين المدرسة المالكة مباشرة اذا ما توافر لها السبب المبرر لذلك قانونا ، أما وقد لجأ مصدر القرارين المطعون فيهما الى الاستيلاء على الجزء من المبنى الذى تشغله الشركتان فعلا بالمخالفة لاحكام الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ على ما سلف بيانه ، ودون ثمة سند من قانون يتيح له برادته المفردة انتهاء الرابطة التعاقدية القائمة بين المدعى وبين المدرسة مالكة المبنى وهو ما لا يسوغ الا بحكم قضائى ، واتشاء رابطة تعاقدية بين الشركتين المذكورتين وبين هذه المدرسة ، فانه يكون قد تنكب الوسيلة القانونية السليمة على وجه يصم قراره بعيب عدم المشروعية .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه وقد ذهب غير هذا المذهب ، فانسه يكون قد اخطأ فى تطبيق القانون وتفسيره ، مما يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالغاء الحكم المطعون فيه والقضاء بقبول الدعوى شكلا وفى موضوعها بالغاء القرارين المطعون فيهما والزام الجهة الادارية المصروفات .

## مقدمة رقم ( ٢١٩ )

المبدأ :

نص المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التوين - تخويله أوزير التوين ، لضمان توين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع ، ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التوين العليا الاستيلاء على أى معمل أو مصنع أو محل صناعى - اصدار وزير التوين بالاستيلاء على مطبعة المدعين وعلى ما بها من مبهات وأجهزة وآلات - الاستفادة من الملابس اصدار قرار الاستيلاء انه لم يهدف الى تحقيق توين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع انما قصد غاية أخرى هى معاقبة المدعين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحياة الاكياس المعدة لتعبئة الشاى دون ترخيص من وزارة التوين - هذه الغاية الأخيرة لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ - القرار المطعون فيه يكون ، بحسب الظاهر ، قد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه ركن الجدية .

ملخص الحكم :

ان الثابت فى الاوراق انه فى ٩ من فبراير سنة ١٩٧٢ تم ضبط السيدين ..... و ..... بدائرة قسم السيدة زينب بتهمة طبع وتصنيع الاكياس المعدة لتعبئة الشاى بغير ترخيص من وزارة التوين وقيدت الواقعة تحت رقم ٧١ لسنة ١٩٧٢ من دولة السيدة زينب - وفى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ اصدر السيد وزير التوين والتجارة الداخلية القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بعد موافقة لجنة التوين العليا ونص فى مادته الاولى على ان يستولى فوراً على المطبعة المملوكة للسيدتين المذكورين الكائنة بالعطار رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات ولجهزة ومبهات ، كما نص فى مادته الثانية على ان تسلم المطبعة المستولى عليها بموجب المادة السابقة وما بها من آلات ولجهزة ومبهات الى مندوب الشركة المصرية للطباعة والنشر ، ونص فى المادة الثالثة منه على ان كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها

بالمقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين .

ومن حيث أنه يبين من استعراض القواعد القانونية التي تحكم موضوع النزاع ان المشرع نط في الفقرة ( هـ ) من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين معدلة بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٦ لوزير التكوين لضمان تامين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا - الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل او اية مصلحة عامة او خاصة او اى محل او مصنع او محل صناعى عقار او منقول او اى ملادة او سلعة وكذلك الزام اى فرد باى عمل او اجراء او تكليف وتقديم اية بيانات - وحظر المشرع في المادة الاولى من القانون رقم ٢١٢ لسنة ١٩٦٠ في شأن تنظيم تهيئة وتجارة الشاى ، اعطاء تراخيص بفتح مصنع لتعبئة الشاى سواء كانت آلية او يدوية الا للشركات التابعة للمؤسسة الاقتصادية التي يدخل في نشاطها تعبئة الشاى وتجارته او للجمعيات التعاونية التي يفتارها وزير التكوين ويكون من اغراضها مباشرة النشاط المذكور ، والى بحكم القانون جميع التراخيص الصادرة على خلاف احكام الفقرة السابقة .

واستنادا الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ اصدر وزير التكوين القرار رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٦٢ وحظر في المادة الخامسة منه بيع الشاى الاسود او حيازته بقصد البيع الا اذا كان محبا في عيوات يبين على كل عبوة باللغة العربية وبشكل واضح اسم المستورد والمعبى ونوع الشاى والجهة المستوردة منها وسعر البيع للمستهلك والوزن الصافى ، وبص في المادة التاسعة منه على ان كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائة وخمسين جنيها او باحدى هاتين العقوبتين وفي جيبس الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

وفي ٢١ من مارس سنة ١٩٧٠ اصدر وزير التكوين والتجارة اداخية القرار رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٠ بشأن تنظيم تصنيع الاكياس المخصصة لتعبئة

الشأى ونص فى مادته الثانية على أن يحظر بغير ترخيص من وزارة التموين والتجارة الداخلية على اصحاب محال الطباعة وغيرها من المحال العامة والمسؤولين عن ادارتها طباعة وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشأى - ونص فى مادته الرابعة على أن كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالعقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه . وقد نصت هذه المادة فى فقرتها قبل الاخره على أنه فى جميع الأحوال تضبط الاشياء موضوع انجريمه ويحكم بمصادرتها.

ومن حيث أن السيد وزير التموين والتجارة الداخلية اصدر فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بالاستيلاء على المطبعة المملوكة للسيدى . . . . . والكائنة بالعقار رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافضة القاهرة وعلى ما بها من آلات وأجهزة ومهمات استنادا الى ما تبين لادارة مباحث التموين لدى مهاجرة هذه المطبعة فى اليوم السابق مباشرة على صدور هذا القرار وضبط اكياس الشأى المطبوعة ومن أن طبع هذه الاكياس وتصنيعها وحيازتها قد وقع بالمخالفة لاحكام القرار الوزارى رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر .

ومن حيث أن المستفاد من ظاهر الاوراق ومن ملايسات اصدار قرار الاستيلاء المذكور أنه لم يهدف الى تحقيق تموين البلاد من المواد التموينية وتحقيق العدالة فى توزيعها وانما قصد فى الواقع من الامر غاية اخرى لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وهى معاقبة المدعين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشأى دون ترخيص من وزارة التموين ، وليس ادل على ذلك من صدور القرار المطعون فيه فى اليوم التالى مباشرة لضبط الواقعة المنسوبة الى المدعين - وفى ذاك بمصادرة واضحة لسلطة القاضى الجنائى المخولة له قانونا فى بحث الواقعة وتمحيصها والحكم بمصادرة الاشياء موضوع الجريمة اذا كان لذلك وجه قانونى ، وفقا لما تقتضى به احكام القرار رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر وبهذه المنابة يكون القرار المطعون فيه بحسب الظاهر من الاوراق قد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه أحد ركبيه وهو

ركن الجدية - ولا حجة في القول بأن الاستيلاء والمصادرة يختلفان في الاثر حيث يتم الاستيلاء بمقابل عكس المصادرة لا حجة في ذلك طالما ان كليهما يتلأتان في نقل ملكية الاشياء المستولى عليها أو المصادرة الى الغير وما يترتب على ذلك من آثار - تتمثل في المنازعة المانلة في حرمان المدعين ليس فقط من آلات وأدوات المطبعة التي استعملت في الجريمة فقط بل تعدتها الى غيرها ايضاً وبالتالي الحيلولة بين المدعين وبين مزاولة نشاطهما .

( طعن ٥٠٠ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٨/٥/٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

#### المبدأ :

نص المادة الاولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التكوين على الاهداف التي تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التكوين بان تكون القرارات الصادرة لضمان تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع - خروج قرار وزير التكوين عن الصالح العام وتكبه هذه الغاية يجعله مشوباً بعيب الانحراف .

#### ملخص الحكم :

صدور قرار وزير التكوين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسبب ترخيص المحل وقلعه ادارياً بعد ان اتهم المدعين الدعوى ضد المحافظة ووزير التكوين معا واتناء نظر الدعوى وقبل ان يقول القضاء كلمته في شأنها ينتفى تماماً عن الاستيلاء أنه كان يقصد ضمان تامين البلاد أو تحقيق العدالة في التوزيع انما كان بهدف وضع العراقيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وقلعه ادارياً وقرار وزير التكوين في هذا الشأن مشوباً بالانحراف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استناداً له جعيراً بالالغاء .

( طعن ١٠٠٩ ، ١٠٦٨ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٨٠/٢/١٦ )

## الفصل الثالث

### مواد تموينية

#### قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

انتاج السلع التموينية التي تنتجها الصناعات الأساسية أو الاحتكارية  
عدم جواز التوقف عنه أو تقليده إلا بموافقة كل من وزير التموين ووزير  
الصناعة .

ملخص الفسوى :

ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقوانين ارقام  
١٣٨ ، ١٣٩ لسنة ١٩٥١ و ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢ ينص في مادته الثالثة مكرر  
(١) على ان « يحظر على اصحاب المصانع والتجار الذين ينتجون أو يتجرون  
في السلع التموينية التي يصدر بتعيينها قرار من وزير التموين ان يوقفوا  
العمل في مصانعها أو يمتنعوا عن ممارسة تجارتهم على الوجه المعتاد  
الا بترخيص من وزير التموين ، ويعطى هذا الترخيص لكل شخص يثبت انه  
لا يستطيع الاستمرار في العمل لما لعجز شخصي أو خسارة تمنعه من  
الاستمرار في عمله أو لاي عذر جدي آخر يقبله وزير التموين .

وتنفيذا لنص هذه المادة اصدر وزير التموين قراره رقم ١٧٩ لسنة  
١٩٥٢ بتحديد السلع التي يحظر الامتناع عن انتاجها أو وقف صنعها أو  
ممارسة التجارة فيها على الوجه المعتاد ثم لصدر القرار رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٢  
بتشكيل لجان لبحث طلبات التوقف عن ممارسة الصناعة أو التجارة .

وكان قد صدر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة  
وتشجيعها ، وتنص المادة ٦ منه على انه « لا يجوز لاية منشأة صناعية  
تباثر نشاطها في الصناعات الأساسية أو الاحتكارية أن توقف انتاجها أو تقلل

منه فيما يجاوز الحدود التي تبينها القوانين أو القرارات التي تصدرها الجهات الوزارية المختصة الا بان من وزارة الصناعة . وتحدد اللائحة التنفيذية الاجراءات المنظمة لذلك .

ومن حيث انه يبين من استقراء النصوص المتقدمة ان مسار البحث في الموضوع المعروض يدور بالنسبة للسلع التمييزية التي تنتجها الصناعات الاساسية أو الاحتكارية اذ ينمقد الاختصاص بالترخيص بالتوقف أو التقليل من انتاجها لوزير التمييز طبقا لنص المادة الثالثة مكرر من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وذلك اعتدادا بوصفها الاول ، كما ان وزير الصناعة مخول ذات الاختصاص طبقا لنص المادة ٦ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من السلع الاساسية أو الاحتكارية ، ولا ريب في ان هذين القانونين تفيا اهدافا لا تعارض بينها فالاول يرمى الى ضمان تمييز البلاد بالسلع الضرورية وكفاءة عدالة توزيعها ، كما ان القانون الثاني يهدف الى اقامة الصناعات الاساسية أو الاحتكارية وتنظيمها والاستمرار فيها وتسهيل تسويق منتجاتها الامر الذي يستفاد منه انه لا تعارض بين القانونين المشار اليهما

وترتبطا على ما تقدم فانه يتعين التنسيق بين اختصاص كل من وزير التمييز ووزير الصناعة في صدد الترخيص للمنشآت الصناعية التي تنتج سلعا اساسية أو احتكارية بالتوقف والتقليل من انتاج هذه السلع متى كانت تعتبر في ذات الوقت من السلع التمييزية الواردة على سبيل الحصر في قرار وزير التمييز رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ أو في القرارات المعللة له ، وبذلك يمكن التوقف بين اعتبارين الاول هو تمكين وزارة التمييز من الاشراف على تمييز البلاد بالسلع التي تنتجها الصناعات الاساسية أو الاحتكارية والثاني هو تمكين وزارة الصناعة من مراعاة احتياجات الاقتصاد القومي وتحقيق اهداف الخطة .

من اجل ذلك انتهى رأي الجمعية الى انه يتعين ان يصدر الترخيص بالتوقف أو التقليل من انتاج السلع التمييزية الواردة في قرار وزير التمييز رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ أو في القرارات المعللة له والتي تنتجها الصناعات

الاساسية او الاحتكارية بموافقة كل من وزير التموين والتجارة الداخلية  
ووزير الصناعة .

( فتوى ٩٥٥ بتاريخ ١١/٢٤ / ١٩٧٣ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

#### المبدأ :

التجار الذين تعهد اليهم وزارة التموين بيع السكر الحر الى المستهلكين  
مقابل ربح ثابت - بمثابة وكلاء بالعمولة عن الوزارة - تحصيلهم الثمن يكون  
لحسابها .

#### ملخص الفتوى :

ان وزارة التموين حين تعهد الى بعض التجار ببيع السكر الحر الى  
المستهلكين مقابل ربح ثابت معين ، فان علاقة هؤلاء بالوزارة لا تعدو أن  
تكون وكالة بالعمولة ينوبون فيها عنها فى بيع السكر ، ومقتضى ذلك أن يكون  
تحصيلهم الثمن من المستهلكين لحساب الحكومة . ومن ثم فان الزيادة التى  
فرضت على أسعار السكر الحر بعد ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ تعتبر جزءا من  
الثمن الذى يحصله هؤلاء التجار والمتعهدين من الجمهور نيابة عن الحكومة ،  
هذا فضلا عن وضوح قصد الحكومة فى أن تكون هذه الزيادة سبيلا الى  
تنمية الإيرادات ، كما هو ظاهر من المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء فى  
هذا الشأن . لذلك فان الحكومة هى صاحبة الحق فى الزيادة التى أضلتها  
مجلس الوزراء الى أسعار السكر الحر بتاريخ ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ .

( فتوى ١٢٧ فى ١٩٥٤/٤/٧ )



### قاعدة رقم ( ٢٢٣ )

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ القاضي بزيادة سعر بيع السكر الملكية المحلى في السوق الحرة - المقصد منه الحصول على إيرادات للخزانة العامة لمواجهة الإعباء الملقاة على عاتق الحكومة في ذلك الوقت - التزام شركة السكر خلال فترة نفاذ هذا القرار بأن تؤدي إلى الحكومة ما تحصل عليه من مبالغ تزيد على تكاليف إنتاج هذا السكر .

ملخص الفتوى :

صدر قرار مجلس الوزراء في ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ متضمنا زيادة سعر بيع السكر الملكية المنتج محليا في السوق الحرة الى ١٠.٥ مليمت بدلا من ١٠.٠ مليمت على أن تبيع الشركة هذا السكر بسعر ٨.٠ مليمت للكيلو وتحصل الوزارة ٢.٥ جنيهها من الطن الواحد مقدما لحساب إيرادات السكر ، وقد نص القرار المذكور على التزام الشركة بمسك حساب خاص لمبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف إنتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزانة العامة .

وقد قام الخلاف بين وزارة التموين وشركة السكر حول تفسير أحكام قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ، فترى وزارتا التموين والخزانة أن المقصود بالفروق هو انفرق بين تكاليف إنتاج هذا النوع من السكر وسعر البيع ، وذلك أنه لم يقصد بالتصريح للشركة بإنتاج هذا النوع من السكر إيجاد وسيلة لزيادة أرباح الشركة ، وإنما كان المقصد من ذلك زيادة الإيرادات العامة لمواجهة الإعباء الملقاة على الحكومة ، وبعبارة القرار واضحة في ذلك .

وترى الشركة أن هذا التفسير يتعارض مع جميع التشريعات الخاصة بالتسعير الجبري والتي تقضى بإضافة ربح معقول للمنتج ، وأن مراجعة تكاليف الإنتاج لا يعدو أن يكون إجراء طبيعيا تقتضيه السياسة التموينية ( م - ٢٧ - ج ١٢ )

ومراقبة انتاج الشركة . ومن ثم فلن المتصود بانفروق التى تستحق للخزانة العامة - فى رأى الشركة - هو ٢٥ جنيها عن الطن وليس الفرق بين تكاليف الانتاج وسعر البيع .

ولما كان الثابت من الاوراق انه صدر فى ٢٨ من ابريل سنة ١٩٦٢ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٢ يلتف العمل بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ سالف الذكر فيما تضمنه من الزام شركة السكر بمسك حساب لمبيعات السكر الماكينة الحر المعبا ومراجعة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزنة العامة . ونصت المسادة الاولى من القرار المذكور على وقف العمل بقرار مجلس الوزراء سالف الذكر ابتداء من اول يوليو سنة ١٩٦٢ اكتفاء بنحصيل رسم الانتاج واتلوة وزارة التكوين عن مبيعات السكر الماكينة المعبا والانواع الملاحظة المصرح لشركة السكر بانتاجها وتوزيعها الا ان صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه على هذا النحو لم ينفى الخلاف بين وزارة التكوين وشركة السكر خلال فترة سريان قرار مجلس الوزراء المذكور من تاريخ صدوره فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ الى تاريخ وقف العمل به ( فيما يتعلق بمسك حساب خاص ... ) ابتداء من اول يوليو سنة ١٩٦٢ .

ولما كان يبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ انما قصد به الحصول على ايرادات للخزانة العامة لمواجهة الاعباء الملغاة على عاتق الحكومة فى ذلك الوقت ، ومن ثم نص على ان تحصل وزارة التكوين اتلوة قدرها ٢٥ جنيها عن الطن مقدما ، وان تلزم الشركة بمسك حساب خاص لمبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب وزارة الخزنة ، ومعنى ذلك وبفاده ان الشركة تنتج هذا النوع من السكر وتحصل فقط على تكاليف انتاجه دون ان تحق اى نوع من الربح عن هذا الانتاج ، ومن ثم فهمي تلزم بان تؤدي الى الحكومة كل ما تحصل عليه من مبالغ بالزيادة على تكاليف الانتاج ، اى ان الشركة تحصل فقط على تكاليف انتاج هذا النوع من السكر ، اما ما زاد

على ذلك من حميلة بيع هذا النوع - فانه يؤول الى الدولة كابراد للخزانة  
المساهمة .

لذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع  
بمجلس الدولة الى ان شركة السكر والتقطير المصرية ملزمة بأداء الفرق  
بين تكاليف انتاج السكر الماكينة المعبأ فى بكوات وبين سعر بيعه المقرر  
بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ وخلال  
فترة سريان هذا القرار .

( فتوى ٥٩٤ فى ١٩٦٤/٦/٢٩ )

### مادة رقم ( ٢٢٤ )

#### المبدأ :

عقد مساهمة اصحاب المطاحن فى تسعير مرفق التموين - الالتزامات  
التي يلقيها على عاتقهم - توزيع وزارة التموين القمح على أساس ثلثي  
الكمية من النوع الهندى والثالث من النوع البلدى - نظام داخلى بحت ، في  
مقرر فى العقد وغير ملزم لاصحاب المطاحن بالخلط على أساس هذه النسبة  
- لا يفرض من هذا الحكم استفادة عليهم بهذا النظام من تقديم كبارهم شكوى  
فى شأن نسبة خلط القمح او تحديد سعر الدقيق او اشتراكهم فى المراحل  
التجهيدية والاعمال التحضيرية لتسعيه ، او عليهم بالاسمى التي قام عليها  
هذا التسعير - لا محل للقول بحصولهم على ارباح غير مشروعة باستخدامهم  
قبحا بلديا زيادة على النسب المذكورة .

#### ملخص الحكم :

بالرجوع الى التشريعات التموينية المنظمة وهى الامر المسكرى رقم ٢٧٤  
لسنة ١٩٤٢ بشأن بيع الدقيق والخبز والامر رقم ٣٩٩ لسنة ١٩٤٣ بتنظيم  
استخراج وصناعة الدقيق والخبز ثم الامر رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٤٤ الذى حل  
محله والقرارات الوزارية الخاصة بتحديد شروط ومواصفات الدقيق بين  
احكام العقد الادارى الذى بمقتضاه قيل اصحاب المطاحن المساهمة فى تسعير

مرفق التحويل يتحصل في ان يؤدوا ثمن ما يتسلمونه من قمح بالسعر الجبرى المحدد له ايا كان نوع القمح المسلم اليهم هنديا او بلديا ثم يقوموا بطحنه وخطه بدقيق الحبوب الاخرى حيث توجب الاوامر والقرارات ذلك ثم بيع الدقيق الناتج بموجب اذونات تصدر من وزارة التحويل وبالاسعار المحددة له ويلتزم اصحاب المطاحن بعدم التصرف في حبة من القمح الممنه لهم ويطحنه كله ويعدم التصرف في أية ذرة من الدقيق وبيعه كله لمن تعينهم الوزارة بمقتضى اذونات تصدرها وبالسعر المحدد .

واذا كانت الوزارة قد وضعت نظاما من مقتضاه ان يصرف القمح لكل مطحن على أساس ثلثي الكمية من النوع الهندي والثلث من النوع البلدى الا انه ليس في الاوراق ما يفيد انه قد صدر بهذا النظام امر عسكرى او قرار لاثنى فلا يعد النظام المذكور ان يكون نظاما داخليا بحتا قصد به تحقيق المساواة بين اصحاب المطاحن في الحصول على نسب متساوية من نوعى القمح ولكن الوزارة لم تتمكن من تنفيذ هذا النظام بالنسبة الى كثير من المطاحن لعدم توافر نوعى القمح بالنسبة المذكورة في كثير من المناطق كما ان صعوبات النقل حالت دون توافرها وليس من شأن النظام المذكور ان يضع على عاتق اصحاب المطاحن التزاما بخطط القمح بنسبة الظنين والثلث بل يقع عبء تنفيذه على الوزارة وحدها اذ هي التى تحدد لاصحاب المطاحن كميات ونوع القمح الذى يسلم اليهم ويقتصر التزامهم على طحن ما تأذن الوزارة بتسليمه اليهم من القمح ايا كان نوعه او نمبته ، مساذا خولف هذا النظام فان المخالفة تكون قد وقعت من الوزارة وليس من اصحاب المطاحن . فلا يحق لها ان تؤسس دعواها على نظام هي التى خالفته خصوصا وانه ليس في الاوراق ما يفيد انها كانت تتحفظ او تشترط اى شرط عند تسليم قمح الى المطاحن تزيد نسبة النوع البلدى فيه عن الثلث هذا واستناد الوزارة في اثبات علم اصحاب المطاحن بان اسعار الدقيق خلال الفترة من اول يونية سنة ١٩٤٤ الى آخر فبراير سنة ١٩٤٥ قد بنى تحديدها على اساس الاسعار المحددة لكل من نوعى القمح الهندي والبلدى وعلى اساس استخدام خليط من النوعين في انتاج الدقيق بالنسبة المشار اليها — تستند في اثبات

ذلك الى الشكاوى والطلبات الى قدمت من بعض كبار اصحاب المطاحن والى الاعمال التحضيرية لتسعير الدقيق . . . . . والمستفاد مما قرره مندوب اتحاد الصناعات بمحضر المناقشة المؤرخ ١٤/٦/١٩٥٩ فى الدعوى رقم ٧٠٥ لسنة ١٠ القضائية المأثلة لهذه الدعوى ، ومما قدمه فى تلك الدعوى من مستندات انه قبل فبراير سنة ١٩٥١ لم تكن هناك رابطة او هيئة تمثل اصحاب المطاحن وتملك التحدث باسمهم ، ومناد ذلك ان اصحاب المطاحن الذين تقدموا الى الوزارة قبل آخر فبراير سنة ١٩٤٥ ( نهاية الفترة موضوع هذه الدعوى ) بطلبات او شكاوى فى شأن نسبة خلط القمح او تحديد سعر الدقيق لا يمثلون اصحاب المطاحن ولا ينوبون عنهم نيابة قانونية وانهم يعملون بنسبة خلط نوعى القمح وبأن سعر الدقيق قد حدد على أساس كمية الخلط بهذه النسبة ، فان ذلك ليس معناه ان غيرهم من اصحاب المطاحن ومنهم المدعى قد علموا بهذا الاساس لو انهم التزموا برد فروق الاسعار الى الوزارة فى حالة استلامهم تمحا بلديا يزيد على نسبة الثلث . . ولا ممتنع فى القول بان اصحاب المطاحن قد اشتركوا فى المراحل التمهيدية والاعمال التحضيرية لتسعير الدقيق او انهم يعملون بالاسس التى قسام عليها هذا التسعير ، ذلك لان التسعير الجبرى لا ينطبق على اصحاب المطاحن وحدهم ، وانما يسرى على الكافة فلا يتصور اشتراك اصحاب المطاحن فى وضع هذا التسعير ، كما لا يجوز افتراض علمهم باسمه ما دام ان الاعمال التحضيرية او التمهيدية له تظل محفوظة فى ملف الوزارة ولا تنشر على الكافة . . . . . والريخ الذى يجوز لصاحب المطحن الحصول عليه وفتسا لاحكامه المقتد الادارى الذى يحكم علاقته بالوزارة محدود فى نطاق الفرق بين اثنين الذى يؤديه للقمح الذى يسلم اليه بالسعر الرسمى وبين الثمن الذى يحصل عليه من بيع الدقيق وياتى توابيع الطحن بالسعر الرسمى وتراعى الوزارة فى تحديد سعر كل من القمح والدقيق ان يكون هناك فرق معقول بين المبلغ الذى يؤديه صاحب المطحن ثمنا للقمح وبين المبلغ الذى يحصل عليه من بيع الدقيق الناتج منه بحيث يكفل هذا الفرق حصول صاحب المطحن على نفقات الطحن مضافا اليه الريخ المرخص له فى الحصول عليه . . . . . ومتى ثبت ان صاحب المطحن قد تلم باداء ثمن القمح الذى سلم اليه بالسعر الرسمى

المحدد له وباع الدقيق ويلقى نوايع الطحن بالاسعار المحددة لها . فانه يكون قد نفذ التزاماته التعاقدية ولم يجاوز القدر الجائز حصوله عليه من الريح ما دام انه لم يطرأ تعديل على الاسعار الرسمية المحددة لكل من القمح والدقيق أثناء عملية الطحن وبيع الدقيق ، ولا يكون من حق الوزارة مطالبته بفروق استنادا الى عدم تمكنها من تسليمه القمح بنوعيه الهندى والبلدى بالنسبة التى راعتها عند تسعير الدقيق ذلك لانه ايا كان اثر العقد الإدارى الذى يحكم علاقتها بصاحب المطحن فى شأن نقل ملكية القمح والدقيق فانسه ليس من بين احكام هذا العقد كما سبق البيان ما يلزم صاحب المطحن بمراعاة نسبة معينة فى خلط القمح . بل كل ما يلتزم به هو طحن جميع القمح الذى يسلم اليه ايا كان نوعه وعدم التصرف فى الدقيق الا بترخيص من الوزارة او بيعه الى من نعينهم بمقتضى الاذونات التى تصدرها بالسعر المحدد ولا اساس بعد ذلك للقول بان استخدام اصحاب المطاحن قمحا بلديا زيادة على النسبة المقررة يجعلهم يحققون ارباحا غير مشروعة . . . لذلك تكون الوزارة بنى غير حق فى مطالبة المدعى عليه بالفرق بين سعر القمح الهندى وسعر القمح البلدى عن كمية القمح التى تقول بانه استخدمها فى انتاج الدقيق زيادة عن النسبة المقررة طالما هى لم تنسب اليه اية مخالفة لاحكام العقد الإدارى الذى يحكم العلاقة بينهما .

## الفصل الرابع مسائل متنوعة

### قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

يعتبر نزول وزير التموين عن المبالغ المستحقة للحكومة قبل اصحاب المطاحن خارجا عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

ملخص الفتوى :

تبين لقسم الراى مجتمعا ان حق الحكومة قبل بعض اصحاب المطاحن وحق بعضهم قبل الحكومة فى فروق الاسعار المترتبة على عدم مراعاة نسبة الخط التى تجرى الحاسبة بين الطرفين عن اساسها ثابت قانونا ، فالحكومة بحكمها فرق الثمن فى حالة زيادة نسبة القمح البلدى على النسبة المحددة تكون قد دفعت ما ليس مستحقا لها ، كما ان اصحاب المطاحن الذين زادت نسبة القمح الهندى لديهم عن النسبة المحددة يستحقون اقتضاء الفرق من الحكومة ما دامت قد التزمت بذلك بموجب القواعد المقررة فى هذا الشأن .

وما دام الامر كذلك فان نزول وزير التموين عن حق الحكومة فى هذه الحالة يكون ابراء وهو تصرف خارج عن حدود اختصاصه .

ولا عبرة بالقول بان هذا الاجراء ليس الا صلحا بين وزارة التموين واصحاب المطاحن يملكه الوزير لان اشارة وكيل الوزارة التى وافق عليها الوزير لم تكن بناء على نزاع قائم بين الطرفين على استحقاق هذه المبالغ من جهة ، ومن جهة اخرى فان المبالغ التى للحكومة ليست مستحقة قبل الاشخاص أنفسهم الذين يستحقون الفروق قبل الحكومة .

هذا الى ان عقد الصلح يقتضى وجود طرفين الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة اذ صدر التصرف من جانب وزير التموين وحده .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن نزول وزير التموين عن المبالغ المستحقة للحكومة قبل امحاب المطاحن خارج عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

( فتوى ٤٠٠ فى ١٤/٦/١٩٥٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٦ )

#### المبدأ :

يجوز لوزير التموين بقرارات صادرة منه ان يمنح صفة مأمورى الضبطية القضائية لضباط القوات المسلحة المتوط بهم العمل فى وزارة التموين .

#### ملخص الفتوى :

لقد صدرت عدة قرارات وزارية بمنح صفة مأمورى الضبط القضائى لضباط القوات المسلحة المتوط بهم العمل فى وزارة التموين استنادا الى المادة ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين والى المادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بشئون التسمير الجبرى وكلاهما تقضى بأن يكون للموظفين الذين يندبهم الوزير بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى .

وقد اعترضت وزارة العدل على هذه القرارات اذ رأت ان منح هذه الصفة يجب ان يكون بقانون طبقا لحكم المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية التى سلبت الوزراء ما كان لهم من حق بمقتضى تشريعات سابقة فى تخويل بعض الموظفين صفة مأمورى الضبط القضائى .

وبالرجوع الى المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية يبين انها تنص فى الفقرة الاخيرة منها على ان يكون من مأمورى الضبط القضائى جميع الموظفين المخول لهم هذا الاختصاص بمقتضى قانون ومن الواضح انه ليس المقصود بهذا النص ان يعين القانون ذاته وجوبا الموظفين الذين يكون لهم هذا الاختصاص بل يكفى ان يكون تعيينهم بناء على قانون يفوض السلطة التنفيذية فى ذلك . وهذا التفويض جائز من الناحية الدستورية فى المجال



الذى لا يحتم الدستور أن يكون تنظيمه بقانون . إذ فى هذا المجال يكون المرجع للسلطة التشريعية باعتبارها السلطة العليا التى تمثل الأمة علما أن تتولى هى وضع التشريع أو تتركه كلا أو بعضا للسلطة التنفيذية . - وتطبيق ذلك فى الحالة المعروضة أنه ما دام الدستور لم يحتم أن يكون تخويل اختصاص مهورى الضبط القضائى بنص القانون ذاته فإنه يجوز أن يفوض البرلمان السلطة التنفيذية فى تعيين من يكون لهم هذا الاختصاص من الموظفين - وليس أدل على جواز هذا التفويض من أن قانون الإجراءات الجنائية الذى هو أساس اعتراض وزارة العدل قد لجأ صراحة فى المادة ٣٤٨ منه التى تنص على أن يكون للموظفين الذين يمينهم وزير الشؤون الاجتماعية صفة مهورى الضبط القضائى فيما يختص بالجرائم التى تقع من الأحداث .

ويتضح مما تقدم أن المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية تجيز تعيين الموظفين الذين يكون لهم اختصاص مهورى الضبط القضائى بقرار وزارى يستند الى قانون وأن المحظور بحكم هذه المادة هو منح هذه الصفة بمرسوم أو بقرار يصدر مباشرة دون استناد الى قانون وهو ما جرى عليه العمل أحيانا فى ظل قانون الإجراءات الجنائية القديم مما كان محل نظر من الوجهة القانونية لما لاختصاص مهورى الضبط القضائى من مساس بالحريات يقتضى أن يرجع فى منحه الى السلطة التشريعية . ولكى لا يؤدى تطبيق المادة ٢٣ سائفة الذكر الى سقوط صفة مهورى الضبط القضائى عنهم منحت لهم فيما مضى بمرسوم فقد نص فى ذيل المادة على أن ينبنى هذه الصفة لهم .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن القرارات الصادرة من وزير التكوين بمنح ضبط القوات المسلحة المنوط بهم العمل فى وزارة التكوين صفة مهورى الضبط القضائى استنادا الى نص المادتين ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ و ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ صحيحة من الناحية القانونية ومتشعبة مع حكم المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية .

## قاعدة رقم ( ٢٢٧ )

### المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ بشأن التوئين - المعارضة فى قرارات لجان التقدير من التعويضات من اختصاص المحكمة الابتدائية المختصة - صدور قانون مجلس الدولة ١١٢ لسنة ١٩٤٦ فى شأن مجلس الدولة الذى اختصاص المحكمة الابتدائية واختصاص محكمة القضاء الإدارى فى طلبات إلغاء القرارات النهائية - اختصاصها بنظر طلبات إلغاء تقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن عن الاستيلاء .

### بالمخص الحكم :

أجاز المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لوزير التوئين لضمان توئين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء ، ولتحقيق العدالة فى توزيعها رخص له فى الاستيلاء على أى محل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار أو أى منقول ، وتنص المادة ٤٤ من المرسوم المشار اليه على أن لمن وقع عليه الاستيلاء الحق فى تعويض يقرر بالنسبة للمخال التجارية بالسعر العادى للمبائى والمنشآت ، وتحدد التعويضات بواسطة لجان تقدير من تشكيل معين وتنص المادة ٤٨ على تقديم المعارضة فى قرارات لجان التقدير الى المحكمة الابتدائية المختصة بناء على طلب ذوى الشأن خلال أسبوع من تاريخ اخطارهم بخطاب مسجل بذلك القرارات ويدهى ان حكم المادة ٤٨ من المرسوم بقانون سالف الذكر فيها يختص بتعيين المحكمة الابتدائية بنظر المعارضة فى قرارات لجان التقدير وميعاد تقديم هذه المعارضة يعتبر ملغيا بالعمل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء مجلس الدولة الذى خص محكمة القضاء الإدارى بولاية الفصل فى طلبات إلغاء القرارات النهائية خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو اخطار صاحب الشأن به . ومن ثم تختص محكمة القضاء الإدارى دون غيرها بالنظر فى طلبات إلغاء القرارات الخاصة بتقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن من الاستيلاء بمعرفة وزارة التوئين على محلاتهم التجارية

وعلى ذلك لا يكون صحيحا ما قضي به الحكم المطعون فيه من عدم اختصاص محكمة القضاء الإداري بنظر طلب التعويض عن استيلاء وزارة التموين على مخازن المدعين وبإحالة هذا الطلب الى محكمة بور سعيد الابتدائية .  
ويتعين لذلك إلغاء هذا القضاء والحكم باختصاص مجلس الدولة بهينه قضاء إداري ولأنها وباختصاص محكمة القضاء الإداري نوعيا في الفصل في المنازعات حول تقدير التعويض المستحق لأصحاب المحال التجارية التي تستولى عليها وزارة التموين طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ .

ومن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جاء معيبا في القايون بما يوجب الحكم بإلغائه حيث أخطأ في تطبيق القانون في قضائه بعدم اختصاص محكمة القضاء الإداري حول المنازعة في قيمة التعويض الأمر الذي يتعين معه إعادة الدعوى الى محكمة القضاء الإداري للفصل مجددا في طلب التعويض عن قرار الاستيلاء على مخازن الأخشاب المملوكة للمدعين .



تہریب جہرکی

—————



## تهريب جمركي

قاعدة رقم ( ٢٢٨ )

المبدأ :

القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركي بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها عموما إلغاء القانون المذكور بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك — هذا القانون عرف التهريب الجمركي في المادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجمركية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المالية أو قوانين الاستيراد والتصدير .

ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركي كانت تنص على أن « يعد تهريبا ادخال بضائع أو مواد إلى أراضي الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون أداء الرسوم والموائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها في شأن الأصناف الممنوع استيرادها أو تصديرها أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير » .

ويتضح من ذلك أن هذا القانون كان يضع للتهريب الجمركي تعريفا واسما يجمع بين التهريب الجمركي بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها عموما .

غير أنه صدر القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك فنص في المادة الثانية منه صراحة على إلغاء القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ المشار إليه والإلغاء أي نص آخر يتعارض مع أحكامه . وعرف هذا القانون التهريب الجمركي في المادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجمركية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المالية

او قوانين الاستيراد والتصدير . فقتضت هذه المادة بان « يعتبر تهريبا ادخال البضائع من اى نوع الى الجمهورية او اخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون اداء الضرائب الجمركية المستحقة كلها او بعضها او بالمخالفة للنظم المعمول بها فى شأن البضائع المنفوعة » واغفل هذا النص ما كان واردا بالمادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ من ان ادخال بضائع او مواد او اخراجها بالمخالفة لاحكام القوانين واللوائح غير قانون الجمارك يعتبر تهريبا جمركيا .

وعلى ذلك لم يعد التهريب الجمركى فى ظل القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يتسع ليشمل ادخال البضائع او المواد بالمخالفة لاحكام القوانين واللوائح المعمول بها بالإضافة الى ادخال هذه البضائع بالمخالفة لاحكام قانون الجمارك ، وانما اصبح التهريب الجمركى مقصورا على ادخال البضائع والمواد او اخراجها بالمخالفة لقانون الجمارك وحده ويكون التهريب بالمخالفة لقوانين أخرى ، غير قانون الجمارك ، جرائم تهريب نقدية او استيرادية او تصديرية حسب الاحوال .

( فتوى ١٠٢٢ فى ١٢/٦/١٩٦٩ )

قاعدة رقم ( ٢٢٩ )

المبدأ :

جريمة التهريب — اختصاص — اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب جمركية كان الاختصاص لمصلحة الجمارك اما اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب أخرى اصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .  
ملخص الفتوى :

انه وترتبطا على ما تقدم ، يتعين النظر الى طبيعة المسألة التى تعرض للبحث فاذا كان الأمر فى شأنها متعلقا بجريمة تهريب جمركية بالمعنى السابق كان الاختصاص لمصلحة الجمارك : اما اذا تعلق بجريمة أخرى اصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .

( فتوى ١٠٣٣ فى ١٢/١١/١٩٦٩ )



قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

المبدأ :

مصادرة البضاعة فى جريمة التهريب الجبرى وفى الجرائم الاستيرادية - الجهة التى تؤول اليها حصيلة المصادرة - التمييز بين جريمة التهريب الجبرى وبين الجرائم الاستيرادية - حصيلة المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد أو مصلحة الجمارك وفقا لما اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لاحكام قانون الاستيراد أو فى جريمة تهريب جبرى - اذا كانت الواقعة تشكل فى نفس الوقت جريمة جبرية واخرى استيرادية ، فان العبرة تكون بالاساس الذى صدر عليه قرار المصادرة .

ملخص الفتوى :

انه لا وجه للتحدى بان القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ لم يتضمن احكاما خاصة بتوزيع قيمة السلع المصادرة وكيفية التصرف فيها كما هو الحال بالنسبة الى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ومن بعده قانون الجمارك سوى ما تضمنته المادة ١١ من تكليف مصلحة الجمارك أو وزارة التموين بالتصرف فى البضائع التى يتقرر مصادرتها اداريا أو التى يحكم بمصادرتها الامر الذى يفيد ليلولة الثمن الى المصلحة المذكورة باعتباره الحصيلة الناتجة عن تصرفها فى البضائع المصادرة بالمخالفة لاحكام قانون الاستيراد . لا وجه للتحدى بذلك اذ الواضح من نص المادة العاشرة من هذا القانون أن وزير الاقتصاد أو من ينييه هو الجهة صاحبة الاختصاص الاصيل فى صدد تقدير رفع الدعوى الصومية أو اتخاذ الاجراءات فى الجرائم التى تقع بالمخالفة لاحكامه وكذلك فى الاكتفاء بمصادرة السلع . كما ان الواضح من نص المادة ١١ من القانون آتف الذكر أن الادارة العامة للاستيراد هى الجهة صاحبة الاختصاص الاصيل فى التصرف فى البضائع المصادرة واذا كان النص قد عهد الى مصلحة الجمارك أو وزارة التموين بالتصرف فى تلك البضائع فان ذلك مرجعه الى ان هذه الجهات هى التى

( م - ٢٨ - ج ١٢ )

يتم اكتشاف الجريمة الاستيرادية عن طريقها وانها اقدر على التصرف فى البضائع المصادرة عن طريق اجهزتها الادارية . غير ان هذا التصرف انما يتم لحساب الادارة العامة للاستيراد بحيث تعد تلك الجهات نائية فى التصرف عنها ومن ثم ينسحب اثر تصرفاتها الى الجهة الاصلية . ويؤكد هذا المعنى ما قضت به الفقرة الثانية من المادة المذكورة من انه يجوز لمصلحة الجمارك فى الأحوال العاجلة بيع البضائع التى تضبط بالمخالفة لأحكام الاستيراد اذ اشترط النص صراحة حصول مصلحة الجمارك على موافقة مسبقة من الادارة العامة للاستيراد باعتبارها الجهة التى يرتد اليها اثر البيع الذى تجريه مصلحة الجمارك .

ومن حيث انه يخلص من جماع ما تقدم ان المشرع قد ميز بين جريمة التهريب الجبرى من ناحية . والجرائم الاستيرادية من ناحية اخرى ومن ثم فان حصيلة البضائع المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد او مصلحة الجمارك وفقا لما اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد او فى جريمة تهريب جبرى اما اذا كانت الواقعة تشكل فى نفس الوقت جريمة جبركية واخرى استيرادية فان العبرة تكون بالاساس الذى صدر عليه قرار المصادرة بحيث تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك وفى هذه الحالة يتم توزيع تلك القيمة طبقا للنظم المعمول بها فى تلك المصلحة . اما اذا تمت المصادرة على اساس مخالفة قانون الاستيراد فان القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعويض توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقا لأحكام قانون الاستيراد .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه فى الحالة التى تكون فيها الواقعة الواحدة جريمة جبركية واخرى استيرادية فى ذات الوقت تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ ، وعندئذ يتم توزيع

تلك القيمة بمعرفة المصلحة وطبقا للقواعد المنصوص عليها فى قانون الجمارك ، أما اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الاستيراد رقم ١ لسنة ١٩٥٩ فإن القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعويض توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقا لأحكام القانون المذكورة .

( ملف رقم ١/٣/٢٠ - جلسة ١٩٦٩/١١/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٢١ )

#### المبدأ :

جرائم التهريب - سرد التهربات المقررة لها - العقوبات الجائز توقيعها - التعويض المنصوص عليه فى المادة الثانية رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ الخاص بأحكام التهريب الجمركى - تكييفه قانونا - وجوب الحكم به فى جرائم التهريب كلفة .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى ينص فى مادته الأولى على أن « يعد تهريبا اخلال بضائع أو مواد من أى نوع الى اراضى الجمهورية المصرية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون اداء الرسم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف الممنوع استيرادها أو تصديرها أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو بالتصدير ، ويعتبر فى حكم التهريب تقديم مستندات أو فواتير مصنعة أو صورية أو وضع علامات مزورة أو اخفاء البضائع أو العلامات أو البيانات أو ارتكاب أى فعل بقصد التخلص من كل أو بعض الرسم والعوائد الجمركية المقررة أو التهريب من أحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف المشار إليها فى الفقرة السابقة » . وتنص المادة الثانية من هذا القانون على أن « يعاقب على التهريب أو الشروع فيه أو محاولة ذلك بالحبس وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه

ولا تتجاوز الف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين ، ويحكم بطريق انتظامين على الفاعلين الاصليين وعلى الشركاء بتعويض يعادل مثلى الرسوم والعوائد الجمركية المقررة .

وفى جميع الأحوال يحكم بمصادرة المواد موضوع الجريمة فاذا لم تضبط هذه المواد كان التعويض الواجب الحكم به معادلا لمثلى الرسم والعوائد الجمركية مضافا اليه قيمة هذه المواد .

ويجوز الحكم بمصادرة جميع وسائل النقل وادوات التهريب عدا السفن والطائرات ما لم تكن قد اعدت أو اجرت فعلا لهذا الغرض .

فاذا كانت المواد موضوع الجريمة من الأصناف غير المقررة عليها رسم جبرى أو كانت خاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير كان التعويض معادلا لقيمتها .

وفى حالة العود يجوز الحكم بالكفر من الحد الأقصى المقرر قانونا للجريمة بشرط عدم تجاوز ضعف هذا الحد والحكم بالتعويض بما لا يجاوز ستة أمثاله » .

أما التشريعات الأخرى الصادرة فى شأن حالات خاصة من التهريب وهى : المرسوم بقانون رقم ٢٥١ لسنة ١٩٥٢ بمكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها . والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد . والأمر العسكرية رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ بتقرير قيود على تصدير النقود والمصوغات وما إليها — فانه يبين من استعراض نصوصها انها فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها هذه التشريعات فى شأن تصدير أو استيراد المواد والأشياء التى حددتها وهذه العقوبات هى فى معظم الحالات اشد من العقوبات التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات المشار إليها لم تتضمن — على عكس ما فطت هذه المادة الأخيرة — النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى.

ولما كان فعل الاستيراد أو التصدير الذى يتم بالمخالفة لأحكام  
أى من التشريعات الخاصة سالفه الذكر يكون فى الوقت ذاته جريمة تهريب  
بالمعنى الذى حددته المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ أى أن  
الأمر يتعلق بحالة تعدد فى النصوص القانونية التى يمكن تطبيقها على الفعل  
المرتكب ، وهى ما يعرف بحالة التعدد المعنوى للجرائم ، ومن ثم فإنه ينطبق  
فى شأنها المادة ١/٣٢ من قانون العقوبات التى تنص على أنه « إذا كون  
الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التى عقوبتها أشد والحكم  
بعقوبتها دون غيرها » ويرتّب على ذلك أن التكيف القانونى لمبالغ  
التعويض المشار إليه هو الذى يحدد ما إذا كان هناك محل للحكم به مع  
عقوبة الجريمة الأشد - وهى فى معظم الحالات من جرائم التهريب  
الخاصة - ذلك أنه إذا اعتبر عقوبة تكميلية ، فلن يحكم به تبعا لعدم  
الاعتداد أصلا بالجريمة الأخف ، أما إذا اعتبر تعويضا أو خالطته هذه  
الصفة فإنه يتعين الحكم به إلى جانب العقوبة المقتضى بها .

ولما كان تكيف الفقه لهذا التعويض هو أنه غرامة مالية ،  
وهى التى يقرها الشارع كجزاء اضافى على عمل يعد جريمة وقد سهيت  
غرامة مالية لأنها مقررّة فى نطق التشريعات المالية كالتشريعات  
الجبركية أو الخاصة بالضرائب والرسوم ، وقد استظهر الفقه من أحكام  
القضاء - سواء فى فرنسا أو فى مصر - أن هذه الغرامة المالية  
لا تعتبر عقوبة بحتة ولا تعويضا بحتا ، وإنما هى عقوبة يخالطها التعويض  
عما لحق الخزانة العامة من الضرر بسبب ارتكاب الفعل المعاقب عليه ،  
فهى مزيج من العقوبة والتعويض ملحوظ فيها غرضان : مجازاة المتهم  
عما وقع منه وتعويض الضرر الذى تسبب فى حصوله .

فإنه ينبنى على ذلك أن هذه الصفة المزدوجة للغرامة المالية  
تنمى عنها وصف العقوبة التكميلية البحتة التى تستبعد باستبعاد العقوبة  
الأصلية المقررة للجريمة الأخف ، وذلك فى حالات تطبيق المادة ١/٣٢ من  
قانون العقوبات تطبيقا يؤدى إلى استبعاد توقيع العقوبات المنصوص عليها  
فى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى - والاعتداد

فقط بمعقوبة الجريمة الأشد الواردة فى التشريعات الخاصة بحالات معينة من التهريب .

ولهذا انتهى الراى الى ان التعويض المنصوص عليه فى المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى — يتمين الحكم به فى كافة جرائم التهريب سواء طبقت على هذه الجرائم العقوبات الواردة فى ذلك القانون أو العقوبات الواردة فى التشريعات التى تضمنت العقاب على صور خاصة من التهريب .

( فتوى ٧٥٠ فى ١٧/١٢/١٩٥٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

#### المبدأ :

العقوبات المنصوص عليها فى قانون التهريب الجبرى رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ — عدم جواز تطبيقها على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن هذا القانون .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى يعاقب فى مادته الثانية على تهريب المواد بصفة عامة بالحبس والضرامة والمصادرة والتعويض ، الى جانب هذا القانون وجدت قوانين أخرى سابقة عليه ولاحقة له تعاقب على صور خاصة من التهريب كالامر رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ الخاص بتهريب النقود وسبائك المعادن الثمينة وغيرها الذى النى حيث نظم تهريب هذه المواد القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٥٧ ، وهذا القانون الآخر ، وغيره من التشريعات الصادرة فى شأن حالات خاصة للتهريب ، فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها فى شأن تصدير واستيراد المواد والأشياء التى حددتها وهى عقوبات أشد — فى معظم الحالات — من العقوبات التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات

المشار اليها — على عكس ما فعلت هذه المادة الأخيرة — لم تتضمن النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى .

وترتقيا على ذلك فإن الأعمال المعاقب عليها بالتشريعات المنظمة لصور خاصة من التهريب تدخل فى عموم الأعمال المعاقب عليها بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ — المشار اليه ، على أن هذا الوضع لا يشكل للأعمال المتداخلة صورة من صور التعدد المعنوى للعقوبات ، ذلك أن هذه الصورة إنما تتحقق حيث يكون الفعل الواحد أكثر من جريمة على وصف مختلف فيحكم على مرتكبه بعقوبة الجريمة الأشد وحدها نزولا على اعتبارات المصادلة . وهو ما لم يتحقق فى تلك الصورة ، ولكن الذى حدث أن أمعالا مما كان يدخل فى عموم أحكام القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ خصها الشارع فى قانون مستقل بجزاء جنائى مختلف عن ذلك الذى يورده القانون رقم ٦٢٣ المذكور فتتحقق بذلك نوع من النسخ الجزئى لهذا القانون بالنسبة الى صور التهريب التى عالجتها بالعقاب المختلف قوانين خاصة استقل هذه الصور بذاتها ونظامها وتواجه بالحكم الخاص بها وحدها دون الحكم المتعلق بعموم صور التهريب الوارد بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ويترتب على ذلك بحكم اللزوم — وأعمالا لمقتضى النسخ الجزئى — أن تطبق أعمال التهريب التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة دون العقوبات المفروضة بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ .

كما أن التعويض الذى يفرضه القانون المذكور وإن كان جزاء ماليا إلا أن وصف العقوبة يعطى به على نحو ظاهر ، فهو جزاء مالى على سبيل العقاب ، ومن ثم لا يجوز الحكم به فى صورة التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن القانون المشار اليه ، أعراضا عن فكرة التعدد المعنوى للعقوبات بالنسبة الى هذه الصور ، وأعمالا لآثر النسخ الجزئى من القانون المذكور بمقتضى القوانين الخاصة على ما سلف بيانه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والشريع الى عدم جواز تطبيق العقوبات المنصوص عليها فى قانون التهريب الجرمى رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة .

### قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

الجدا :

القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٢ هو القانون العام بالنسبة لتحديد العقوبات عن تهريب البضائع الممنوعة - اثر ذلك : ان تطبق هذه العقوبات حيث لا تنظم بالقوانين الخاصة بتحريم استيراد بعض البضائع عقوبات على مخالفة احكامها ، وان تستبعد حيث يرد بهذه القوانين الخاصة تحديد العقوبات .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ فى عقابه لصور التهريب المتعلقة بالبضائع الممنوعة يعتبر قانونا عاما بالمقابلة للقوانين الخاصة التى تحرم استيراد بعض البضائع فتجعلها فى حكم الممنوعة كقانون المخدرات رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ والقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن منع استيراد الدخان الطرابلسى والقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٢٣ بمنع جلب بذور الدخان والمرسوم الصادر فى ٢٦ من اغسطس سنة ١٩٢٣ بمنع استيراد الدخان السودانى ..

ومخالفة احكام تلك القوانين الخاصة ، تدخل فى عموم الاعمال المعاقب عليها بالقانون العام رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ وعلى ذلك فاذا كان القانون الخاص لا ينظم عقابا لمخالفة احكامه ، فان هذه المخالفة تخضع لكامل العقوبة المنصوص عليها فى القانون العام اما اذا كان القانون الخاص ينص على عقوبة معينة لمخالفة احكامه فان هذه العقوبة وحدها هى التى توقع عن تلك المخالفة دون العقوبة الواردة بالقانون العام . وذلك على اساس ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ يعتبر قانونا عاما وان القوانين التى تحرم استيراد انواع معينة من البضائع تعتبر قوانين خاصة تقوم الى جانب ذلك القانون العام ، فتخصصه تخصيصا يرد على ما تضمنه القانون الخاص من احكام ويظل القانون العام ساريا فيها يجاوز ذلك .

( فتوى ٨٥٣٠ فى ١٥/٦/١٩٦٥ )



قاعدة رقم (٢٢٤)

المبسطة :

التعويض المنصوص عليه في المادة ١٢٢ من القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ لا يعتبر عقوبة جنائية - سند ذلك : جواز انتزاعه رغم انقضاء الدعوى العمومية و وقف تنفيذ العقوبة الجنائية بالتصالح - اثر ذلك : اذا وجد تشريع خاص يفرض على مرتكب المخالفة عقوبة جنائية وتعويضاً مالياً ، يطبق هذا التشريع الخاص ، أما اذا فرض العقوبة دون التعويض ، فطبقت العقوبة الواردة بالقانون الخاص والتعويض الوارد بالقانون العام .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى التعويض المنصوص عليه في المادة ١٢٢ آنفة الذكر ، فانه لا يعتبر عقوبة جنائية خلاصة للأسباب التالية :

( أ ) قضت محكمة النقض في حكمها الصادر بجلسة ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ في الطعن رقم ١٢٨٦ سنة ١٢٨٦ سنة ٢٠ في بأن ، .. الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول تدخل مصلحة الجمارك بصفتها مدعية بالحقوق المدنية تأسيساً على أن التعويض الذي تطالب به هو في حقيقته عقوبة جنائية ليس لغرض النيابة العامة توقيفها فانه يكون قد خالف القانون ويتمين نقضه . - ( مجموعة احكام النقض الجنائية السنة ١١ ص ٨٣٠ ) .

ويبدو ان هذا الحكم قد رفض اعتبار التعويض المقرر في مواد التهريب من قبيل العقوبات الجنائية .

( ب ) تدل صياغة المادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على ان المشرع يفرق في وضوح بين العقوبة الجنائية والتعويض اذ حص كل منهما بحكم مستقل وفصل بينهما عند صياغة الحكم ، وجميعهما بالعطف مما يفيد المخالفة .

( ج ) تنص المادة ١٢٤ من القانون المذكور على انه : « لا يجوز رفع الدعوى العمومية ... في جرائم التهريب الا بطلب كتابي من المدير العام للجمارك ... »

وللمدير العام للجمارك أن يجرى التصالح أثناء نظر الدعوى أو بعد الحكم فيها حسب الحال مقابل التعويض كاملاً أو ما لا يقل عن نصفه . . . ويتربط على التصالح انقضاء الدعوى العمومية أو وقف تنفيذ العقوبة الجنائية وجميع الآثار المترتبة على الحكم حسب الحال .

ويبدو من هذا النص أنه يرفع عن التعويض سمة العقوبة الجنائية : حيث أجاز اقتضائه رغم انقضاء الدعوى العمومية أو وقف العقوبة الجنائية بالتصالح .

ويتربط على عدم اعتبار التعويض المذكور عقوبة جنائية ، أنه إذا كان التشريع الخاص يفرض على مرتكب مخالفة تضم البضاعة المنوعة عقوبة جنائية وجزاء مالياً على سبيل التعويض ، فإن ما نص عليه التشريع الخاص هو الذى يطلق فى هذا الصدد ، دون ما نص عليه القانون العام من عقوبة وتعويض ، أما إذا كان التشريع الخاص قد نص على العقوبة الجنائية دون التعويض ، فإن هذه العقوبة هى التى يقضى بها باعتبار أن التخصيص وتقييد العام ينحصر فيها ، وفيما جاوز ذلك يطبق القانون العام ليستحق التعويض الوارد به باعتباره خارج نطاق التخصيص الذى ورد على العقوبة الجنائية وحدها فلا ينصرف أثره الى سواها من جزاءات مالية وإحكام أخرى لا تتصل بالمعاقب الجنائية .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ما يلى :

أولاً : لا يجوز تطبيق العقوبات الجنائية المنصوص عليها فى قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على حالات التهريب ومخالفات نظم البضائع المنوطة التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة .

ثانياً : إذا لم تكن هذه القوانين الخاصة تنص على تعويض يحكم به على المهرب أو المخالف مثل ذلك المنصوص عليه فى المادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فإنه يتعين الحكم بهذا التعويض على المهرب أو المخالف فضلاً عن العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى القانون الخاص . باعتبار أن هذا التعويض ليس عقوبة جنائية تدخل فى نطاق التخصيص المترتب على وجود القوانين الخاصة .

## قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

### المبدأ :

صدور القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ بإصدار قانون الجمارك وتعريفه جريمة التهريب الجمركى تعريفا محددا يخرج منها جرائم التهريب النقدي - العمل بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ فى شأن جرائم التهريب النقدية - اختلاس وزير الاقتصاد أو من ينيبه بتجديد أو اطالة المدة التى يجب خلالها إعادة المصوغات والأحجار الكريمة التى يرخص للمسافرين غير المغادرين نهائيا باصطحابها معهم طبقا للمادة ٢ ويتوزع حصيلة الجالبغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الإضافية المحكوم بها وفقا للمادة ٥ .

### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى كانت تنص على أنه « يعد تهريبا ادخال بضائع او مواد من اى نوع الى اراضى الجمهورية المصرية او اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون اداء الرسوم والعوائد الجمركية المقررة او بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف المنوغة استيرادها أو تصدير أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير » .

وكان يؤدى هذه المادة تعريف التهريب الجمركى تعريفا واسما فضاضا بحيث تدخل ضمنه كافة أنواع التهريب الأخرى المنصوص عليها فى القوانين الخاصة ومن بينها القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد والذى اقتصر على حظر التعامل فى أوراق النقد الأجنبى أو تحويل النقد من مصر أو اليها كما حظر استيراد وتصدير أوراق النقد على اختلاف أنواعها .

ولكن المشرع اصدر بعد ذلك القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ببعض الأحكام الخاصة بالتهريب ليكمل أحكام الرقابة على النقد بحيث تمتد الى ما أغفل القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ ذكره وهى المعادن الثمينة.

والأحجار الكريمة . فنصت المادة الأولى منه على أن " يحظر على المسافرين الى خارج الأراضى العربية أن يأخذوا معهم بغير ترخيص سابق من وزارة المالية والاقتصاد أو من ينييه :

أولا : نقودا وقيما منقولة أو أشياء ذات قيمة مالية تزيد قيمتها على القدر المسموح به يستضى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ والقوانين المنفذة له .

ثانيا : سبائك المعادن الثمينة أو المصوغات أو الأحجار الكريمة من أى نوع كانت .

ولا يجوز بأى حال أن تزيد قيمة الأشياء المرخص بها على أربعة آلاف جنيه .

كما نصت المادة الثالثة منه على أنه : فيما عدا النقود المرحح بأخذها يجب على المسافرين غير المغادرين نهائيا أن يقدموا ضمانا ماليا أو كتيب ضمان من أحد المصارف المعتمدة بقيمة ما يرخص لهم من حمله فى الحالات المنصوص عليها فى المادة الأولى .

ويرد الضمان بعد التثبت من إعادة الأشياء المرخص فيها الى جمهورية مصر .

ويصدر هذا الضمان اداريا فى حالة عدم إعادة الأشياء المرخص فيها خلال سنة من تاريخ الترخيص فى نقلها الى الخارج .

ويجوز لوزير المالية والاقتصاد أو من ينييه الاعفاء من تقديم الضمان المذكور فى حالات خاصة وبالشروط التى يراها .

كما يجوز له أو لمن ينييه تجديد أو اطالة المدة المنصوص عليها فى الفقرة التالية .

ونصت المادة الخامسة من هذا القانون على أن : لوزير المالية والاقتصاد حق توزيع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الإضافية المحكوم بها على كل من ارشد أو اشترك أو علون فى ضبط الجريمة أو فى اكتشافها أو فى استيفاء الاجراءات المتصلة بها وذلك طبقا للتواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

وبناء على ما تضمنته القوانين مسالفة الفكر فان جرائم التهريب بكافة أنواعها الجبركية منها والنقدية كانت تختص بضبطها والكشف عنها أجهزة وزارة المالية والاقتصاد وكان وزير المالية والاقتصاد هو المختص بتحديد وإطالة المدة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الفكر . كما أنه هو المختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة وفقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور . اذ كان المشرف على جميع مصالح الوزارة وإدارتها المختلفة .

ولما كانت المادة ١٢١ من انقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون الجبارك الذى انقانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ سالف الفكر قد عرفت جريمة التهريب الجبركى تعريفا محددا أخرج منها جرائم التهريب النقدي اذ نصت على أنه " يعتبر تهريبا ادخال البضائع من أى نوع الى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون اداء الضرائب الجبركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها فى شأن البضائع المنوعة .

ويعتبر فى حكم التهريب تقديم مستندات أو فواتير مزورة أو مصطنعة أو وضع علامات كاذبة أو اخفاء البضائع أو العلامات أو ارتكاب أى فعل آخر بقصد التخلص من الضرائب الجبركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها فى البضائع المنوعة » .

لذلك فان مخالفة ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الفكر يعد من جرائم التهريب النقدية التى تختص بالكشف عنها وضبطها الادارة العامة للنقد التى ألحقها القرار الجمهورى رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٨ بوزارة الاقتصاد والتجارة ، لذلك فان وزير الاقتصاد وحده يختص بتحديد وإطالة المدة المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة الثالثة المشار اليها كما يختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة طبقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أنه بعد صدور القرار الجمهورى رقم

١٠٢ لسنة ١٩٥٨ يكون وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية او من يبييه هو المختص وفقا للمادة ٣ من القانون ٩٨ لسنة ١٩٥٧ بتجديد و اطلالة المدة التي يجب خلالها اعادة المصوغات والاحجار الكريمة التي يرخص للمسافرين غير المغادرين نهائيا باصطحابها معهم . وهو ايضا المنوط بتطبيق المادة ٥ من القانون سالف الذكر وله حق توزيع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة او الغرامات الإضافية المحكوم بها وفقا لأحكام المادة ٥ سالفة الذكر .

( فتوى ٢٩٦ بتاريخ ٢٦/٣/١٩٦٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٣٦ )

#### المبدأ :

**جريمة التهريب الجرمي من غير المسافرين - أركانها - ضرورة توافر القصد الجنائي الخاص بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب الأشياء موضوع الجريمة .**

#### ملخص الحكم :

انه يلزم لقيام جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ أن يثبت اخفاء الجاني من غير المسافرين نقودا أو أشياء مما نص عليه في المادة الأولى ، وأن يكون ذلك بقصد تهريبها . ويتحقق فعل الاخفاء بتسلم الشيء المراد تهريبه أو حجزه أو حيازته وعدم التبليغ به عند الدخول الى الدائرة الجرمية . فلا يشترط أن يكون الحائز قد خبا الشيء كما يتبادر من ظاهر النص . ولا يكفي لقيام هذه الجريمة مجرد القصد الجنائي العام ، وانما يتطلب القانون توافر قصد جنائي خاص ، بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب هذه الأشياء ، وذلك على خلاف الحال بالنسبة الى جريمة حمل المسافر نقودا أو مصوغات بغير ترخيص والتي يكفي فيها القصد الجنائي العام .

( طعن ٦٩٩ لسنة ١١ ق - جلسة ١١/٢/١٩٦٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٧ )

#### المبدأ :

جريمة التهريب من غير المسافرين — تعليق رفع الدعوى العمومية عنها لو اتخذ أى إجراء فيها على إذن وزير المالية والاقتصاد أو من ينييه — يكون له فى حالة عدم الإذن أن يلمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة إداريا — قراره فى هذه الحالة هو قرار إدارى وليس قضائيا — يتعين أن يقوم هذا القرار على سببه .

#### ملخص الحكم :

لما كانت الجرائم المعاقب عليها طبقا لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ومنها جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الزابطة تطلب عليها الصفة المالية فقد نص القانون على تعليق رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ أى إجراء فيها على إذن وزير المالية والاقتصاد أو من ينييه ، وإجاز له أو لمن ينييه فى حالة عدم الإذن — بالنظر الى الظروف والملابسات — أن يلمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة إداريا . ويتربى على عدم الإذن أن يمتنع على النيابة العامة رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ أى إجراء فيها فلا تتصل بالدعوى ولا تمتد إليها ولايتها ، ويكون القرار الذى يصدره الوزير أو من ينييه بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة قرارا إداريا وليس قرارا قضائيا ويلزم لقيام هذا القرار أن يقوم على سببه المبرر له ، فلا تتدخل الإدارة بإجراء المصادرة الا اذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ تدخلها فى ثبوت وقوع المخالفة لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ، وللقضاء الإدارى أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانونى ، وتمثل المخالفة فى الدعوى الراضية فى ثبوت إخفاء المطعون ضده للنقود المضبوطة بقصد تهريبها .





## جامعة

الفصل الأول : السلطات الجامعية

الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات

الفرع الثاني : مدير الجامعة

الفرع الثالث : مجلس الجامعة

الفرع الرابع : عميد الكلية

الفرع الخامس : اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى

الفصل الثاني : شغل وظائف هيئة التدريس

الفرع الأول : التعمين فى وظائف هيئة التدريس

الفرع الثاني : التعمين فى وظيفة استاذ دى كرسى

الفرع الثالث : التعمين فى وظيفة استاذ

الفرع الرابع : التعمين فى وظيفة استاذ مساعد

الفرع الخامس : التعمين فى وظيفة مدرس

الفرع السادس : تعين عضو هيئة التدريس استاذاً ، بائناً بعد بلوغه السن القانونية

الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد

الفرع الثامن : المعيد

الفصل الثالث : شئون أعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول : الاجازات والمنح الدراسية

الفرع الثاني : التذب والإعارة

الفرع الثالث : مزاولة أعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة

بولا : مزاولة أعضاء هيئة التدريس بكتليات الطب العمل فى الخارج

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام بأعمال الاستشارة لشركة مساهمة

الفرع الرابع : الاجازة الخاصة لرعاية الطفل  
الفرع الخامس : تخفيض المحدد اللازمة لتشغل وظائف التدريس  
بالجامعات

الفرع السادس : اقدية أعضاء هيئة التدريس  
الفرع السابع : نقل أعضاء هيئة التدريس  
الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس  
الفرع التاسع : احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش

الفصل الرابع : المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول : المرتب  
الفرع الثاني : اعانة غلاء المعيشة  
الفرع الثالث : العلاوة الدورية  
الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا  
الفرع الخامس : العلاوة الإضافية او الخاصة  
الفرع السادس : علاوة خاصة بالمعيد  
الفرع السابع : علاوة الترقية  
الفرع الثامن : البدلات  
الفرع التاسع : المكافآت  
الفرع العاشر : معاش أعضاء هيئة التدريس

الفصل الخامس : تاديب أعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول : جرائم تأديبية  
الفرع الثاني : اجراءات تأديبية

الفصل السادس : احكام خاصة ببعض الجامعات

الفرع الأول : جامعة فاروق الأول ( الاسكندرية )  
الفرع الثاني : جامعة ابراهيم باشا الكبير ( عين شمس )  
الفرع الثالث : جامعة الأزهر

الفصل السابع : مسائل متنوعة  
الفرع الأول : استقلال الجامعة بميزانيتها  
الفرع الثاني : المحدث الجامعية

## الفصل الأول السلطات الجامعية

### الفرع الأول المجلس الأعلى للجامعات

قاعدة رقم ( ٢٢٨ )

المبدأ :

سلطة المجلس الأعلى للجامعات - محددة بأن تكون في حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم - ليس لهذا المجلس أن يعدل من شروط التعيين حسبها وردت بقانون تنظيم الجامعات .

ملخص الحكم :

أن سلطة المجلس الأعلى للجامعات محدودة بأن تكون في حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم بحيث لا يجوز للمجلس المذكور أن يضع تنظيمها أو قاعدة تخالف نصا في قانون أو قرار جمهوري أو قرار من وزير التربية والتعليم . وإذا كانت المادة ٤٦ من القانون المذكور قد نصت على أن ينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته فليس في هذا النص ما يخول المجلس المذكور تعديل شروط التعيين تعديلا جزئيا أو كليا ومن ثم لا يملك هذا المجلس أن يمدل من شرط مضي الثماني عشرة سنة على تاريخ الحصول على البكالوريوس بما يجعل مراقبة تحققه مقروضة عند الترشيح بدلا من كونه بصريح نص المادة ٤٥ من القانون المذكور شرطا يراعى توافره عند التعيين لا قبل ذلك .

## قاعدة رقم ( ٢٢٩ )

### المبدأ :

توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل احد أعضاء هيئة التدريس باحدى النفايات خارج الجامعات — عدم تضمن التوصية تحديد الوظيفة التى يتم النقل اليها — افتقادها لاحد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونية اذ المفروض ان تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المادة ٦١ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى خارج الجامعات اذ لم تتضمن تحديداً للوظيفة التى يتم النقل اليها جاءت مفتقدة احد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونية اذ المفروض ان تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المادة ٦١ من قانون الجامعات سالف الذكر والثابت من مطالعة الأوراق ان مدير الجامعة بعد ان ابلغ التوصية المشار اليها الى وزير التعليم العالى بكتابه رقم ٢٠١١.٧٦ المؤرخ فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ للموافقة عليها ولتحديد الجهة التى يتم نقل المدعى اليها عاد واستدرك فى اليوم التالى مباشرة بان أعد مذكرة للعرض على الوزير فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ طالبا النظر فى ندب المدعى ندبا كاملا الى وزارة التعليم العالى او الى جهة أخرى يحددها الوزير لحين اتهم اجراءات النقل وهو مسلك من جانب الجامعة ينطوى على اتياف للعمل بتلك التوصية بسبب ما اعتورها من قصور الى ان تستوفى الاجراءات اللازمة لكى يصبح نقل المدعى خارج الجامعات امر جائزا ومحقا قانونا بتحديد الجهة التى يتم النقل اليها يؤكد هذا النظر ان وزير التعليم العالى وافق فى ٦ من سبتمبر سنة ١٩٧١ على اعارة المدعى الى الجامعة الليبية خلال العام الجامعى ١٩٧٢/٧١ بوصفه استاذًا بكلية الهندسة بجامعة

أسيوط كما وافق الوزير في ٢٥ من يولية سنة ١٩٧٢ على تجديد هذه الاعارة للعام الجامعي التالي ١٩٧٢/٧٣ ولكن المدعى لم يتمكن من تنفيذ الاعارة للمدة الجديدة بسبب استدعائه للمؤل أمام مجلس التأديب في الدعوى التأديبية رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفه الذكر كما استمرت الجامعة في صرف مرتب المدعى اليه بصفته المذكورة شاملا علاوة أسيوط على النحو الذي أوضحه المدعى تفضيلا في صحيفة دعواه والمذكرات المقدمة منه وهو ما لم نجده الجامعة امر يقوم في الأوراق ما يناقشه ولكن الجامعة على الرغم من ايقافها العمل بتلك التوصية على النحو المتقدم ذكره تمسكت بها في مواجهة المدعى في خصوص ما اعتقدت اليه من عدم تمكنه من مباشرة أعباء وظيفته كاستاذ بالكلية والسعى الى ابعاده من المحيط الجامعي رغم الالاحاح الشديد من جانب المدعى لتسليمه العمل مما دعاه الى انذار المدعى عليهم على يد محضر أكثر من مرة دون أن يجاب الى طلبه .

ومن حيث ان المادة ١٧ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر تنص على انه « لا تنفذ قرارات المجلس فيها يحتاج الى قرار من وزير التعليم العالي الا بصدر هذا القرار واذا لم يصدر منه قرار في شأنها خلال الستين يوما التالية لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ولما كان ميعاد الستين يوما المنصوص عليه في هذه المادة لا يسرى بالنسبة لتوصية المجلس الاعلى للجامعات مثار المنازعة بعد اذ أوقف العمل بها على ما تقدم القول الا من تاريخ زوال هذا الايقاف واستكمال التوصية المذكورة العناصر التي تجعلها صالحة للاعتماد من جانب الوزير بتحديد الجهة التي يتم نقل المدعى اليها ولما كان ذلك فانه لا يكون قد صدر من وزير التعليم العالي ثمة قرار بنقل المدعى خارج الجامعات لا صراحة ولا ضمنا طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ولا يكون لتوصية المجلس الاعلى للجامعات بهذا النقل اية قيمة قانونية بالتالي في الإخلال بمركز المدعى الوظيفي كاستاذ ورئيس قسم بكلية الهندسة بجامعة أسيوط ومن ثم تعتبر التوصية المذكورة بمنعوبة

الوجود قانونا فى هذا الخصوص . ولا ينال من ذلك ان وزير التعليم العالى هو فى نفس الوقت رئيس للمجلس الاعلى للجامعات على ما تقضى به المادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر . اذ مصلا عن انه لا يبين من الأوراق ما اذا كان المجلس الاعلى للجامعات حين اصدار تلك التوصية بجلسة ٢٠ : ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ كان منعقدا برئاسة الوزير مان رئاسة الوزير لهذا المجلس واشتراكه فى مداولاته لا يفى عن وجوب اصداره القرار بعد ذلك طبقا لاحكام المادة ١٧ من القانون المذكور سالف الإشارة إليها اخذا فى الاعتبار ان القرار الذى يصدر من المجلس الاعلى للجامعات ولو كان منعقدا برئاسة الوزير انها ينسب الى هذا المجلس برعته وليس الى وزير التعليم العالى الذى خوله القانون اختصاصا ذاتيا فى الموافقة على قرارات المجلس المذكور او عدم الموافقة عليها .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم فان توصية المجلس الاعلى للجامعات التى استندت اليها الجامعة فى منع المدعى من مباشرة اعباء وظيفته انجافية بكلية الهندسة بجامعة اسيوط لا تعدو ان تكون مجرد عقبة مادية خالفت دون مباشرة المدعى لاعباء وظيفته المذكورة كما ان ما اقدمت عليه الجامعة من التمسك بهذه التوصية للحيلولة بين المدعى وبين ممارسة اعباء تلك الوظيفة لا يعدو ان تكون عملا من أعمال الفصص المادى الذى لا تنقيد بالمواعيد او الاجراءات المتطلبة قانونا للطعن بالغاء القرارات الادارية ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول الدعوى شكلا فيها يتعلق بطلب المدعى الغاء القرار السلبى والامتناع عن تسليمه العمل قد وقع بخلفا للقانون ومن ثم يتمين الحكم بالغائه والقضاء بعدم الاعتداد بقرار المجلس الاعلى للجامعات سالف الذكر وما يترتب عليه من آثار ولا يحول دون هذا القضاء ما تمسكت به الجامعة من ان خذمة المدعى انتهت لاعتباره مستقيلا بسبب انقطاعه عن العمل منذ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٨ بعد ان كان قد عاد وتسلم عمله بالجامعة نفاذا لحكم محكمة القضاء الادارى فى الدعوى رقم ٨٠٧ لسنة ٢٧ القضائية بالغاء قرار نديه

الىوزارة التعليم وانه من ثم لم يكن لمعد الدعوىرقم٦٠ لسنة ٢٧ القضائية المتابعة منه بطلب الغاء القرار السلبي بالامتناع عن تسليمه العمل بالكلية غير ذات موضوع لا وجه لذلك لأن المدعى رغم انتهاء خدمته له مصلحة محققة فى الكشف عن بطلان الاجراءات التى اتخذت ضده على غير حق ردا لاعتباره الأدبى وتاكيدا لاستحقاقه التعويض عما يكون قد لحقه بسبب تلك الاجراءات من اضرار فيما لو عن له ان يطلب بهذا التعويض .

ومن حيث انه لا متنع فيما ذهبت اليه الجامعة من ان القرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ٣ من فبراير سنة ١٩٧٢ بندب المدعى ندبا كاملا للعملبقطاع التخطيط والمتابعة بوزارة التعليم العالى ينطوىعلىاقرار لتوصية المجلس الأعلى للجامعات سالف الاشارة اليها ذلك لأن قرار الوزير لم يتضمن نقلا للمدعى الى قطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة وانما تضمن ندبه الى ذلك القطاع ، الأمر الذى لا يستقيم معه القول بان هذا القرار ينطوى على اقرار من جانب الوزير لتوصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى الى خارج الجامعات اخذا فى الاعتبار اختلاف المركز القانونى الذى يترتب على كل من النقل والندب الى خارج وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات واختلاف الاجراءات المطلوبة بالنسبة لكل منهما وفقا لاحكام قانون الجامعات رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى صدر هذا القرار فى ظله والصحيح فى شأن قرار الندب المشار اليه ان الوزير أصدره استجابة لطلب مدير الجامعة فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ بايقاف العمل بتوصية المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ وندب المدعى ندبا كاملا لوزارة التعليم العالى لحين اتمام اجراءات نقله على ما تقدم البيان .

ومن حيث ان قرار وزير التعليم العالى بندب المدعى ندبا كاملا للعمل خبرا بقطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة يكون على مقتضى ما تقدم قد جاء فى حقيقة الأمر استمرارا للاجراءات المعينة التى اتخذتها الجامعة ضد المدعى بقصد ابعاده والحيلولة دون ممارسته اعباء وظيفته الجامعية خاصة ما تكشف عنه الأوراق من التصور الملحوظ فى عدد الأساتذة بجامعة أسيوط وبالذات فى مجال تخصص المدعى يضاف الى ما تقدم

ان قرار وزير التعليم العالي بالنسبة لم ينضم نحيديدا لوظيفة بعينها يتم  
الغيب اليها كما ان هذا النذب الكلل الذي يعتبر في حكم الاعارة طبقا  
لنص المادة ٨٤ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم تتبع في  
شأنه الاجراءات المفصوص عليها في المادة ٨٥ من القانون المذكور والتي  
من بينها اخذ رأى مجلس الكلية المختص فضلا عن الحصول على موافقة  
عضو هيئة التدريس على تلك الاعارة بطبيعة الحال الأمر الذي يصم قرار  
النذب المشار اليه بمخالفة القانون خصوصا بعد ان ثبت عدم صحة  
الأسباب التي بنت عليها توصية المجلس الأعلى للجامعات في ٢٧ من  
سبتمبر سنة ١٩٧٠ سالفة الذكر وما يترتب عليها من اجراءات انتهت  
لصدور قرار النذب المشار اليه ذلك ان المحكمة الادارية العليا قضت بجلسة  
٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٩ برفض الطعن رقم ٩٧٧ لسنة ١٩ القضية المقدم  
من جامعة اسبوط عن القرار الصادر من مجلس تديب أعضاء هيئة  
التدريس بالجامعات في الدعوى رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفة الذكر ببراءة  
المدعى من جميع الاتهامات التي نسبت اليه في تلك الدعوى ومن ثم يكون  
الحكم المطعون فيه اذ قضى بالقضاء قرار النذب المشار اليه قد اصاب  
وجه الحق في هذا الخصوص مما ينعين معه الحكم برفض الطعن  
المقدم عنه .

( طعن ٧٧٨ : ٩٠٠ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٠/٤/١٩٨٢ )

قاعدة رقم ( ٢٤٠ )

المبدأ :

قضاء المحكمة بالقضاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمات المدعى من  
مباشرة عمله كاستاذ باحدى الكليات بجامعة اسبوط وما يترتب على ذلك  
من آثار استنادا الى ان القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بنقل  
المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو ان يكون توصية لم يصدر بها  
قرار صريح أو ضمنى من وزير التعليم العالي — قضاء المحكمة بتعويض  
المدعى عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت بالمدعى من جراء ذلك  
الاجراء التعسفى — الزام الجامعة بالتعويض دون المجلس الأعلى للجامعات  
لمسؤوليتها عنه .



### ملخص الحكم :

من حيث ان هذه المحكمة قضت بجلسة اليوم في الطعن رقم ٧٧٨ لسنة ٢٢ قضائية ورقم ٩٠٠ لسنة ٢٢ القضائية بالفاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمان المدعى من مباشرة عمله استنادا بكلية الهندسة بجامعة اسبوط وما يترتب على ذلك من آثار استنادا الى القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بجلستي ٢٠ و ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ بنقل المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو أن يكون مجرد توصية لم يصدر بها قرار صريح أو ضمنى من وزير التعليم العالى وفقا لحكم المادتين ١٧ ، ٦١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بنظام الجامعات وبالتالي لا يكون لها ثمة قوة تنفيذية ويضحي الاستناد اليها فى الحيلولة بين المدعى وبين ممارسته لآعباء وظيفته مجرد استناد الى عتبة نادية يجب القضاء بازالتها دون التقيد بمواعيد الطعن بالإلغاء ..

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اصاب وجه الحق فيما قضى به من تعويض للمدعى عن الاضرار المادية والادبية التى لحقت بالمدعى من جراء ذلك القرار التصفى وذلك للأسباب التى قام عليها الحكم المذكور والتى تقرها هذه المحكمة .. وليس فيما قدره هذا الحكم من تعويض للمدعى بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه جبرا للاضرار المذكورة اية مخاللة أو تجاوز لمقدار الضرر الذى حاف بالمدعى وذلك مع استبعاده فترة العام الدراسى ١٩٧٢/٧١ التى قضاه المدعى معارا الى الجامعة الليبية وحقق خلالها كسبا لا شك فيه الامر الذى لم يغيب عن الحكم المطعون فيه حين قدر للمدعى مبلغ التعويض سالف الذكر ..

ومن حيث انه لا وجه لما نعت به الجامعة على الحكم المطعون فيه فيما قضى به من الزامها فى بذلك التعويض دون المجلس الأعلى للجامعات أو وزارة التعليم العالى ذلك لأن المجلس الأعلى للجامعات لا يتمتع بأية شخصية مستقلة عن الجامعة ولا يعدو أن يكون مجرد جهاز من أجهزتها تنصرف اليها آثار القرارات التى يصدرها كما لا ينال من مسئولية الجامعة

عن تلك القرارات ما خوله القانون لوزير التعليم العالي من اختصاص  
فى التصديق على بعض تلك القرارات كما هو الشأن فى القرار الذى يصدر  
بنقل عضو هيئة التدريس الى خارج الجامعة اذ ان دور الوزير فى هذا  
الخصوص ليس الا دورا وصائيا لا يخل بنسبة صدور القرار الى الجامعة  
ومسئوليتها عنه بالتالى .

( طعن ٣٧٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٤/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٤١ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيمها — اختصاص المجلس الأعلى  
للجامعات بتقرير معادلة مؤهل على معين لدرجة دكتور من احدى الجامعات  
المصرية — اختصاصه بالتابع بتقرير معادلة مؤهلات ائنى كمعادلة دبلوم  
الهندسة التطبيقية العليا لبيكالوريوس الهندسة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ٤٣ من القانون ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم الجامعات  
المصرية اشترطت فمين يعين مدرسا « ان يكون حاصلا على درجة دكتور من  
احدى الجامعات المصرية ، او على درجة تمنحها فى المادة التى تخصص  
نيها ، او ان يكون حاصلا من جامعة اجنبية او هيئة علمية او معهد على  
معترف بها على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب  
مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختص معادلة لذلك ، مع براءة  
احكام القوانين واللوائح المعمول بها » . ومؤدى ذلك ان المجلس الأعلى  
للجامعات هو المختص بتقرير معادلة مؤهل على معين لدرجة دكتور من  
احدى الجامعات المصرية وبذلك يكون هو المختص ايضا — من باب اولى —  
بتقرير معادلة دبلوم الهندسة التطبيقية العليا او اية شهادة دراسية  
اخرى لبيكالوريوس الهندسة لانها مؤهلات ائنى من درجة الدكتوراه التى  
تختص بتقرير معادلتها .

( فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٨/٤/٦ )

## قاعدة رقم ( ٢٤٢ )

### المبدأ :

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استثنى فى المادة ١٥ منه الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتعين فى غير ائضى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول الوظائف سواء كان التعين من داخل الوحدة أو من خارجها — القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات منح فى المادة ١٥٧ منه الجامعات بما فيها المجلس الأعلى للجامعات سلطة التعين فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية فيها وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة طالما كان المعين أو المتقول مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

### ملخص الفتوى :

استثنى المشرع فى المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتعين فى غير ائضى وظائف المجموعات النوعية الواردة فى جدول الوظائف ، دون أن يكون هناك فرق فى هذا بين التعين من داخل الوحدة أو من خارجها ، ومن ثم لا يجدى القول بأن السيد المذكور لم يكن يشغل درجة مدير عام بالهيكمل التنظيمى للمجلس الأعلى للجامعات لما فى هذا القول من اضافة قيد جديد لحكم المادة ١٥ سالفه البيان . كما استثنى المشرع فى المادة ٣٦ من القانون المشار اليه — من القاعدة العامة للترقية بأن يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى اليها طائفة الوظائف العليا من هذا المفهوم لكونها لا تشمل على مجموعات نوعية ، فعضى بأن تكون الترقية اليها بالاقتيار ، ويستهدى فى ذلك بما يبدية الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز ، وهو ما تم لترشيح السيد المذكور على ما سلف بيانه .

ومن حيث أنه ما يؤيد ذلك أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، قد منح — فى المادة ١٥٧ منه — الجامعات ( بما فيها المجلس الأعلى للجامعات ) سلطة التعيين فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية فيها ، وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، طالما كان المعين أو المنقول مستوفيا لاشتراطات تسفل الوظيفة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين الدكتور . . . . . المروضة حالته بوظيفة رئيس قطاع بأمانة المجلس الاعلى للجامعات .

( ملف ٨٦/٣/٨٠٦ جلسة ١٨/٥/١٩٨٣ )

## الفرع الثاني

### مدير الجامعة

قاعدة رقم ( ٢٤٢ )

#### المبدأ :

رئاسة القسم حق لا قدم استاذ ذى كرسى به — اذا وجد عائق يعوق قيام الاقدم بمهام رئاسة القسم تولى الرئاسة من يليه فى الالمنية — مفهوم العائق فى هذا المجال — هو كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب توافرها فيمن يتولى هذا المنصب — ترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق تحت رقابة القضاء الادارى .

#### ملخص الحكم :

يبين من استعراض احكام المواد ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلة بالقانونين رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ ورقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ وكذا القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت التى عصفنتها القوانين المشار اليها ، والمواد ١٥ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ من القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والقرارات المعدلة لها ، ان القانون قد ناط برؤساء الاقسام بالكليات اختصاصات علمية وادارية ومالية بارزة لها اثرها فى تحقيق رسالة الجامعة وتمكينها من القيام بواجباتها ، وخولها فى هذا الشأن سلطات رئاسية فى دائرة القسم ومنحهم مزايا ملحية تتمثل فى بدل رئاسة اقسام البالغ قدره ١٢٠ جنيهها سنويا مقابل معاونتهم عمداء الكليات فى ادارة شئون الكلية العلمية والادارية والمالية بالاضافة الى قبيلهم بواجباتهم فى اقسامهم العلمية كاستاذة ذوى كراسى وقد جعل القانون رئاسة القسم حقا لا قدم استاذ ذى كرسى به ، ولا يجوز تخطيه الى من يليه الا اذا قام به من الاسباب ما يعوقه عن القيام باعباء رئاسة القسم وفى هذا تنص المادة ٤٢ من القانون

المشار اليه معدنة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على أنه « لكل قسم من اقسام الكلية كيانه الذاتى من الناحية العلمية والادارية والمالية ويرأسه ائدم استاذ ذى كرسى . واذا كان هناك من الاسباب ما يعوق قيام الائدم بهام رئاسة القسم تولى الرئاسة من يليه فى الائتمية . » والعائق فى مفهوم هذه المادة وقد ورد عاما مطلقا من اى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب توافرها نيين يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام . ويترخس مدير الجامعة بعد اخذ رأى عبيد الكلية فى تقدير هذا العائق . ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب . بانتقاص حق ائدم الاساتذة ذوى الكراسى فى تولى رئاسة القسم او الاستمرار فيه . وذلك بتخطيه فى شغل هذا المنصب او بتحتيته عنه ، لرقابة القضاء الادارى : باعتباره قرارا اداريا منظويا على تخط فى التعمين أو توقيع جزاء تأديبى حسب الاحوال .

١ طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦ .

### قاعدة رقم ( ٢٤٤ )

#### المبدأ :

المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات — سلطة مدير الجامعة فى تحية ائدم الاساتذة من رئاسة القسم — صدور قرار بتحية ائدم الاساتذة ذوى الكراسى من رئاسة القسم — الحكم بالفاء القرار — اصدار قرار آخر منبت الصلة بالقرار الاول — استناد القرار الثانى الى سبب استجد بعد تنفيذ حكم الفاء القرار الاول — استناد الى شكوى جماعية من اعضاء هيئة التدريس — لا مخالفة فيه للقانون — بيان ذلك .

#### ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن جامعة القاهرة وكلية الطب بالجامعة المذكورة قد قامت بتنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٢٨ لسنة ١٤ القضائية فقد أصدر عبيد كلية الطب فى ١٢ من مارس سنة ١٩٧٢ قراره رقم ١١٧ باستناد رئاسة قسم الاشعة بالكلية

الى المدعى وقد اثير فى ديباجة هذا القرار الى كلاب مدير الجامعة رقم ٦ بتاريخ ٩ من مارس سنة ١٩٧٢ فى شأن تنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى ٢٦ من فبراير سنة ١٩٧٢ والذي قضى بالفاء قرار مدير الجامعة رقم ١٤١ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الاشعة .

ومن حيث أن قرار تنحية المدعى عن رئاسة القسم المطعون فيه بالدعوى المائلة ( قرار مدير الجامعة رقم ٢٢ الصادر فى ٢١ من مارس سنة ١٩٧٢ ) هو قرار منبت الصلة بقرار تنحيته الاول رقم ١٤١ الصادر فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ والذي قضى بالفائه . ذلك أن قرار تنحية المدعى المطعون فيه بالدعوى المائلة صدر استنادا الى سبب استجد بعد تنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى فى الدعوى الاولى فقد جاء فى ديباجة القرار انه صدر بعد الاطلاع على أكتاب الموجه الى مدير الجامعة من الدكتور عميد كلية الطب رقم ٢٩٢ ( سرى ) فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٢ . والذي جاء به انه على اثر اقامة الدكتور . . رئيسا لقسم الاشعة تلقى شكوى جماعية من اعضاء هيئة التدريس بالقسم يدون فيها عدم استطاعتهم التعاون معه ويذكرون بالحالة التى كان عليها القسم عندما كان رئيسا له قبل تنحيته كما انه تلقى من كل من رئيسى القسمين اللذين لهما التعامل المباشر مع قسم الاشعة ( وهما القلب والصدر وجراحتهما وقسم جراحة الاعصاب ) شكوى تفيد نفس المعنى . وقد اثار الدكتور العميد كذلك فى كتابه انه بصفته استاذ بالكلية وعميدا لها فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منذ ان تولى رئاسته الدكتور . . . . . فقد أعطاه الدخعات التقديمية يشيد به جميع الزملاء وقد انتهى الدكتور الصيد فى كتابه الى طلب اعادة النظر فى الموضوع حتى تعود الأمور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية وبعد الاطلاع على المذكرات المقدمة من كل من اعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة ومن الدكتور . . . . . استاذ ورئيس قسم جراحة الاعصاب والدكتور . . . . . استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتهما وبعد الاطلاع على المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تخول

مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية - حق تنحية اقدم استاذ ذى كرسى عن رئاسة القسم اذا كان هناك من الاسباب ما يعوق قيام الاقدم بمهام رئاسة القسم .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم لا يكون صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان القرار المطعون فيه بالدعوى الماثلة لا يستقل عن سابقه باسباب أو ظروف أو ملايسات تجعله يخلف فى الحكم القانونى عن سابقه ، كما انه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من استناد الجهة الادارية الى ان حكم المادة ٤١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يسعها لان غذا القانون وما يخوله من رخص كان ساريا وقت نظر ادعوى الاولى امام المحكمة الادارية العليا ولم تجد فيه المحكمة ما يبرر اصدار قرار التنحية الاول المائل للقرار المطعون فيه ذلك ان هذه المحكمة ذكرت صراحة فى حكمها سالف الذكر وهى بصدد بيان مدى الرخصة التى تحولها المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ان العائق فى مفهوم هذه المادة وقد ورد عاها مطلقا من أى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم أو الصلاحية الواجب توافرها فبين يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام ، ويتعرض مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء الادارى ويكون القرار الصادر فى غذا الشأن صحيحا مبررا من العيوب اذا التزم احكام القانون واجراءاته وتغيا الصالح العام دون ثمة انحراف والا كان معيبا حقيقيا بالالفاء ، أما الغاء هذه المحكمة لقرار تنحية المدعى الاول فقد قام على ان هذا القرار صدر بمناسبة الاتهام فقد وجهه اليه بعض اطباء امتياز التدريب دفعة سنة ١٩٦٥ بلته منحهم فى دورة التدريب بقسم الاثمنة درجات غير عادلة على أسس غير سليمة مستهدفا مصلحة كريمة وبعض اطباء مقيمين وقد استند القرار فى ديباجته الى التحقيق الذى أجرى فى هذا الشأن وتنحية المدعى عن رئاسة القسم لهذا السبب يحمل فى طياته اذاتته فى الاتهام المنسوب اليه ودمغه بعدم النزاهة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقدير درجات اطباء امتياز التدريب



بدافع من الهوى والغرض وهو الامر الذى يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته وجزاء مثل هذا الانهاك اذا ما قدم الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم الفقرة الاخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الفكر ، ولما كان الامر كذلك فان القرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع من الامر على جزاء تأديبى مقنع لنزل بالمضى دون اتباع اجراءات تأديب اعضاء هيئة التدريس المقررة قانونا فى المواد ٧٦ وما تلاها من القانون المشار اليه هذا فضلا عن أن هذا القرار قد صدر دون اتباع الاجراءات التى تنصى بها المادة ٤١ من القانون سالف الفكر من أخذ رأى عميد الكلية وبهذه المثابة يصحح القرار مخالفا للقانون خليا بالالفاء وذلك دون ثمة اخلال بسلطة الجهة الادارية فى اتخاذ الاجراءات القانونية التى تراها مناسبة حياله ومن ثم فانه لا يكون صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن قرار التنحية المطعون فيه بالدعوى الماثلة صدر فى ظروف مماثلة للظروف التى صدر فيها قرار التنحية الاول .

اما ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن الجامعة قد جنحت الى الصورية فى تنفيذ حكم المحكمة الادارية العليا بالفاء قرار تشعية المدعى الاول بقوله أن السبب الذى استندت اليه فى اصدار قرار التنحية الجديد هو مصطنع فقول لا يمكن قبوله اذ لا يستقيم فى العقل او المنطق أن بوصف عميد كلية الطب ورئيسا قسمين من اكبر الاقسام بها وجميع اعضاء هيئة التدريس يتسم الاشعة من اساتذة واساتذة مساعدين ومدرسين ومعينين دون أى سند من الاوراق بانهم سخروا لتقديم شكاوى ضد المدعى لمجرد اصطناع سبب جديد يكون تكتة — على حد تعبير الحكم المطعون فيه — تستند اليه الجامعة فى اصدار قرارها الجديد بتنحية المدعى لما ما ذهب اليه المدعى من أن مدير الجامعة قد أصدر قراره بتنحيته عن رئاسة القسم دون تحقيق لشكاوى التى قدمت ضده فمردود عليه بأن الكلية والجامعة لم يكونا بصدد توجيه اتهام او وقائع معينة ضد المدعى وانما كان مقدموا الشكاوى بصدد بيان استحالة التعاون بينهم وبين المدعى اذا استمر رئيسا للقسم ويجرون مقارنة بين حالة القسم وقت أن كان رئيسا له وحاليه بعد تنحيته عن رئاسته ( م — ٢٠ — ج ١٢ )

ولم يذهب المدعى الى ان مقدمى الشكاوى كانوا مدفوعين بأى دوافع شخصية  
أما ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان المدعى لم يكن قد زاول بعد واجبات  
وظيفته حتى يظهر ان كان هناك تعاون بينه وبين مقدمى الشكاوى أم لا أو يمكن  
الحكم على صلاحيته فمردود عليه بأن مقدمى الشكاوى كانوا يتكلمون كما هو  
واضح من شكاويهم من واقع بحرينهم خلال مدة رئاسة المدعى السابقة .

ومن حيث انه يبين من الرجوع الى شكوى اعضاء هيئة التدريس  
بقسم الاشعة انه جاء بها ان الدكتور سبق ان تولى رئاسة القسم فترة غير  
قصيرة فى الماضى ويؤسفنا ان نقول انها لم تكن موفقة على الإطلاق  
اذ كثيراً ما تعقدت الامور وكثرت الشكاوى ونارت الشبهات وعلا اللغط حول  
ما كان ينخذ خلال تلك الفترة من اجراءات مما ادى الى كثير من الاضطراب  
والمشاحنات فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الاخرى واضطراب  
معه سير العمل العلاجى والعلمى وكذا شئون الامتحانات هذا عدا ما  
تعرضت له سمعة القسم فى تلك الآونة كما نود ان نبين لسيادتكم انه منذ  
تخية سيادته عن رئاسة القسم استقبلت شئونة ونما انتاجه العلمى والعملى  
وساده جو مرغوب فيه من التأخى والوائى والتعاون المنتج فى شتى المجالات  
فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الاخرى مما اعاد للقسم سمعته الطيبة  
ورد اعتباره ويؤسفنا اشد الاسف ان تنعكس الامور مرة اخرى وتعود الى  
سابق ما كانت عليه من اضطراب « وقد جاء فى شكوى الدكتور . . . . .  
استاذ ورئيس قسم جراحة الاعصاب « نما الى علمنا ان الدكتور . . . . .  
قد عاد الى رئاسة قسم الاشعة ويؤسفنا ان هذا الخبر قد اعاد الى اذهاننا  
صورة لاسنوا فترات علاقة قسم جراحة الاعصاب بقسم الاشعة حيث لم  
نستطع التعاون بتاتاً مع سيادته رغم حاجتنا الشديدة لمثل هذا التعاون  
ورغم محاولتنا المستمرة لتنظيم سير العمل فى وحدة الاشعة بقسم جراحنة  
الاعصاب مما استدعى فى النهاية قطع كل علاقة بين القسمين . . . . .  
وعلى طرف النقيض نذكر بكل خير الفترة التى تولى رئاسة القسم فيها  
الدكتور . . . . . فقد باذر غابنا بكل ما يلزمنا من معدات ومساعدى  
اشعة واطباء لحسن سير العمل ولم يقتصر الامر على ذلك بل تعداه الى  
ارتفاع ملموس فى المستوى العلمى لقسم الاشعة . . . » وقد ورد ذات

المعالي الدكتور ..... استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتهما  
ابا عميد الكلية فقد اشار فى كتابه الى مدير الجامعة بعد ان استعرض  
ما جاء فى الشكاوى المقدمة اليه « انه يصفته استاذا بالكلية وعميدا لها  
فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منذ ان تولى رئاسته  
الدكتور ..... فقد اعطاه من الدفعات التقديمية — ما يشيد به  
جميع الزملاء وقد انتهى السيد العميد فى كتابه الى طلب إعادة النظر فى  
الموضوع حتى تعود الامور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية .

ومن حيث انه سبق لهذه المحكمة ان فكرت فى حكمها الذى اصدرته  
فى الطعن الذى اقامه المدعى فى الحكم الصادر فى الدعوى التى اقامها  
طعنا على قرار تنحيته الاول ، وهى بصدد بيان مدى الرخصة التى تخولها  
المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لمدير الجامعة فى تنحية  
اقدام الاساتذة ذوى الكراسى عن رئاسة القسم ، ان العائق فى مفهوم  
هذه المادة وقد ورد علما مطلقا من اى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه  
المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحية الواجب  
توافرها فحين يقوم بتباعد هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات  
الصالح العام ويترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير  
هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء  
الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبررا من العيوب  
اذا التزم احكام القانون واجراءاته وتغيا الصالح العام دون ثمة انحراف .

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ الذى سبق ان قررته المحكمة على واتعات  
هذه المنازعة يبين ان مدير الجامعة قد واجه فى نطاق السلطة التقديرية  
المخولة له مستهدفا الصالح العام دون ثمة انحراف — الموقف البالغ الخطورة  
الذى وضعه امامه اعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة بكلية الطب ورئيسا  
القسمين اللذين يتعاونان مع هذا القسم وعميد الكلية ، من انه سيستحيل  
التعاون بينهم وبين المدعى وان الامور ستتفكس — على حد تعبيرهم —  
بالقسم وبالكلية اذا استمر المدعى فى رئاسة القسم ولن ذلك سيؤثر على  
حسن سير وانتظام العمل بالمرفق الذى ساد بعد تنحيته عن رئاسته .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه بفتحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة قد صدر صحيحا مبرا من الصيوب وبالتالي يكون طلب التعويض عنه غير قائم على سند من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد ذهب هذا المذهب قد خالف القانون واخطأ في تأويله وتطبيقه ويتمين والحالة هذه — القضاء بالغائة ويرفض الدعوى مع الزام المدعى بالمصروفات.

( طعن ٩٤٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ )

---

## الفرع الثالث مجلس الجامعة

### قائـدة رقم ( ٢٤٥ )

#### المبدأ :

جعل القانون ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ في مـلـكـتـه الثـلاثـة عـشـرة الإصـل فـي قـرارات مجلس الجامعة أن تكون نافذة من تلقاء ذاتها إما ما يحتاج فيها إلى تصديق وزير المعارف أو مجلس الوزراء حسب الأحوال فهو استثناء لا يندرج فيه من القرارات إلا ما نص عليها المشرع صراحة في القانون .

#### ملخص التفسوي :

بحث قسم الرأي مجتمعاً بـجـلسـات مـتـعـددة آخـرها جـلـسـة ٣ مـن فـبـرايـر سنة ١٩٥٢ سلطات مجلس الجامعة وتبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ أن جلسة نواد الأول بنشأة عامة لها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة ( المادة ٣ ) وتدير أموالها بنفسها ( المادة ٤ ) .

ونصت المادة السابعة من هذا القانون على أن :  
وزير المعارف المصوبية هو الرئيس الأعلى للجامعة بحكم منصبه ويتولى إدارة الجامعة تحت إشرافه .

١ — مدير الجامعة .

٢ — مجلس الجامعة .

مدير الجامعة وله الرياسة .

ويؤلف مجلس الجامعة — طبقاً للمادة الحاشية — من :

وكيل الجامعة .

عمداء الكليات .

مديري المعاهد المستقلة .

عضو من كل كلية ينتخبه مجلسها من بين أساتذتها ذوى الكراسى .

أحد وكلاء وزارة المعارف العمومية يختاره وزيرها ..

أربعة أعضاء يعينون بمرسوم بناء على طلب وزير المعارف العمومية

من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى .

وقد بينت المادة الحادية عشرة اختصاصات مجلس الجامعة فى

خمس عشرة بنداً ومنها ما ورد فى البند ٥ ونصه .

تعين الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأييدهم ونقلهم

من الجامعة .

ثم نصت المادة الثالثة عشرة على ما يلى :

تكون قرارات مجلس الجامعة نافذة من تلقاء نفسها ما عدا القرارات

الخاصة بوقف الدراسة بالكليات أو بالمعاهد فإنها لا تنفذ إلا بعد تصديق

وزير المعارف العمومية . أما القرارات التى تتعلق بالإملاك والنزول عن الملك

والمبادلة بالعوض وقبول الهبات والوصايا والاعلانات وغلة الوقف فلا تنفذ

إلا بعد تصديق وزير المعارف العمومية أو مجلس الوزراء على حسب

الأحوال .

ونصت المادة المثبة للعشرين على أن ..

يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس

فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية

المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص ..

ويستبين من هذه النصوص أن القانون قد أختص مجلس الجامعة

بمسائل ينظرها ويصدر فيها ما ينتهى إليه من قرارات . وقسم هذه

القرارات الى قسمين :

الأول — قرارات تكون نافذة من تلقاء ذاتها .

ثانياً — قرارات يلزم لنفاذها تصديق وزير المعارف العمومية أو مجلس

الوزراء حسب الأحوال .

وقد جعل القانون الاصل فى القرارات ان تكون من النوع الاول اى تنفذ من تلقاء ذاتها أما النوع الثانى اى ما يحتاج لنفاذه الى تصديق فهو استثناء لا يندرج فيه من القرارات الا ما نص عليه صراحة فى القانون .

والبند ٥ من المادة ١١ من القانون نص على اختصاص مجلس الجامعة بمسائل متعلقة بأعضاء هيئة التدريس وهى .

١ — التعيين .

٢ — الترقية .

٣ — التأديب .

٤ — النقل من الجامعة .

وهذه المسائل الاربعة تدخل كلها فى النوع الاول من القرارات فيكون قرار المجلس فيها نافذا من تلقاء ذاته طبقا للشطر الاول من المادة ١٢ عدا التعيين الذى نص صراحة فى المادة ٢٠ على أن يصدر به قرار من الوزير.

وانه وان كان لفظ التعيين يطلق اصطلاحا على امرين .

( ١ ) التعيين ابتداء .

(ب) التعيين عن طريق الترقية .

الا أنه لا مجال للشك فى أن القانون قصد بلفظ التعيين احد هذين المعنيين فقط وهو التعيين ابتداء اذ انه ذكر الترقية بجانب التعيين مما يقطع على أن التعيين المقصود بالنص غير الترقية .

ومن ثم تكون قرارات مجلس الجامعة فى ترقية اعضاء هيئة التدريس وتأديبهم ونقلهم نافذة من تلقاء ذاتها ولا تحتاج الى تصديق من وزير المعارف العمومية .

أما التعيين ابتداء فى لية وظيفة من وظائف هيئة التدريس من مدرس ب الى استاذ فانه يجب أن يصدر به قرار من الوزير طبقا للمادة ٢٠ من القانون .

ولما كانت الجامعة هيئة مستقلة اعترف لها المشرع بالشخصية الاعتبارية المستقلة فان سلطة وزير المعارف العمومية بالنسبة اليها هي سلطة اشرافية يمارسها باعتباره ممثلا للسلطة المركزية . وهذه السلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوزاع التى قررها ولا تمتد الى بحث قرار التعيين من الوجهة الموضوعية لتقدير ملائمته او عدم ملائمته اذ ان مجلس الجامعة بحكم تشكيله على الوجه السابق وبحكم استقلال الجامعة هو المختص وحده بالفصل فى النواحي الفنية من الموضوع كمعادلة المؤهلات وتقدير كفايات أعضاء هيئة التدريس وقيمة اعمالهم وبحوثهم وما الى ذلك من انشروط انقضى نص عليها القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٣ بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس .

على انه قد يكون لوزير المعارف ان يشرف على التحقق من توافر الشروط العامة للتوظيف كحسن السير والسلوك فى المرشح للتعين وقراره فى هذا الشأن خاضع لرقابة القضاء فى شأن عدم اساءة استعمال السلطة .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان قرارات مجلس الجامعة فى ترقية أعضاء هيئة التدريس وتادييهم ونقلهم من الجامعة تكون نافذة من تلقاء ذاتها — ولا يتوقف نفاذها على تصديق وزير المعارف العمومية .

اما قرارات التعيين ابتداء من أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس فانها لا تنفذ الا بقرار من وزير المعارف العمومية الذى تقتصر سلطته على الاشراف على تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوزاع التى قررها دون التدخل فى بحث القرار موضوعيا من ناحيته الفنية الا فيما يتعلق بتوافر شروط التوظيف العامة — كشرط حسن السير والسلوك — فانه له الاشراف على تقديره فى حدود عدم اساءة استعمال السلطة .



### قاعدة رقم ( ٢٤٦ )

#### المبدأ :

تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس من اختصاص مجلس الجامعة  
لا مديرها - القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ .

#### ملخص الحكم :

ان السلطة المخولة لمدير الجامعة في اجراء التصرفات القانونية  
والادارية لا ترقى الى تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس الذين يخصعون  
لمجلس الجامعة الذي له دون سواء ، طبقا لاحكام القانون رقم ٢٤٥ لسنة  
١٩٥٦ ، سلطة التعيين والترقية بالنسبة لهم ، ولا شك في ان تسوية  
حالة أعضاء هيئة التدريس تندرج في نطاق هذه السلطة ، وبهذه المثابة  
تكون موافقة السيد مدير الجامعة على تقرير لجنة التظلمات السالفة الذكر  
لا يعدو ان يكون من قبيل تهيئة الموضوع تهييدا لعرضه على مجلس الجامعة  
ليقرر ما يراه في شأن الرأي الذي أبدته اللجنة المذكورة بتنفيذ حكم المحكمة  
الادارية .

( طعن ١٤٥ لسنة ٤ ق - جلسة ١٦/١/١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٧ )

#### المبدأ :

اختصاص مجلس جامعة الاسكندرية بالتحقق من القيمة العلمية  
لدرجات الإجازة الحاصل عليها المرشح للترقية او التعيين .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الخالص بإنشاء وتنظيم جامعة ناروق  
الاول ( الاسكندرية ) قد نص في مادته التاسعة على اختصاصات مجلس  
الجامعة ، ومن بينها ما نص عليه في الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة

وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة . وليس من شك في أن أول واجبات المجلس ، وهو يصدد تعيين أو ترقية أعضاء هيئة التدريس ، أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو للتعيين ، وسبيل ذلك هو التحقق من القيمة العملية للدرجات الاجبية التى حصلوا عليها ، وما اذا كانت معادلة للدرجات المصرية أم لا . ولا جدال أيضا في أن لدى المجلس من وسائله ومن خبرة رجاله ومركزهم العلمى ما يؤهله للاضطلاع بهذه المهمة على خير وجه . فاذا انتهى المجلس بعد الفحص والدراسة الى رأى معين في القيمة العلمية للدرجة الحاصل عليها المرشح للتعيين أو للترقية فيه ، فلا يمكن النعمى على قراره بأنه صدر من غير مختص بإصداره .

( طعن ١٦٦٥ لسنة ٢ ق - جلسة ١٦/٣/١٩٥٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٨ )

#### المبدأ :

ترقية - القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الصادر بإنشاء جامعة الاسكندرية وتنظيمها - اختصاص مجلس الجامعة بتعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم - تثبت من الشروط اللازمة لذلك - عدم تنقيده في ذلك بالاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - اساسه .

#### ملخص الحكم :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بإنشاء وتنظيم جامعة فاروق الاول ( الاسكندرية ) قد نص في مادته التاسعة على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها ما نص عليه في الفترة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة وليس من شك في أن أول واجبات المجلس وهو يصدد الاضطلاع بهذا الاختصاص أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو للتعيين في مختلف وظائف التدريس ، وهو غير مقيد في ذلك بالاحكام الواردة في

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنسبة للترقيات والتعيينات الخاصة بأعضاء هيئات التدريس بكلياتها ، ذلك ان المادة ١٣١ في القانون المذكور نصت صراحة على انه « لا تسرى احكام هذا القانون على .. (٤) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

( طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٩ )

#### المبدأ :

قرار ادارى — قرار مجلس الجامعة فى شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الادارى الصادر بإيفاد استاذ لحضور مؤتمر دولى — اعتباره من قبيل القرارات التنفيذية التى لا ترتفع الى مرتبة القرارات الادارية — اساس ذلك وآثره — جواز سحب التسويات المالية الخاطئة فى أى وقت دون التقيد ببيعاده .

#### ملخص الحكم :

ان ما أصدره مجلس الجامعة فى شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الادارى الصادر بإيفاد المدعى لحضور مؤتمر المحاسبين هو من قبيل القرارات التنفيذية التى لا ترتفع بحال الى مرتبة القرارات الادارية التى تفصح عنها الجهة الادارية بقصد انشاء مراكز قانونية جديدة لن صدرت فى شأنهم وهو فى واقع الامر لا يعدو ان يكون مجرد تكليف بالقيام بعمل ينجم عنه تسوية مالية مترتبة على تنفيذ قرار التكليف الذى أوفد المدعى بوجبه الى المؤتمر ومن المعلوم ان التسويات المالية التى تقع خاطئة لا تكون بمنأى عن السحب أو الإلغاء فى أى وقت ودون التقيد ببيعاده معين متى تبين للسلطات الادارية وجه خطأ فيها ، وبهذه المثابة فان افصح مجلس الجامعة عن استحقاق المدعى أجر السفر المستند الى تكليفه به، وهو فى الحالة المعروضة طبقا لما سبق بيانه مردود باعتباره دفعا لغير

المستحق : لا يصلح على هذا النحو أن يكون محلاً لقرار إداري . وغاية الأمر فإن ما أسفر عنه قرار مجلس الجامعة المشار إليه يتحدد نطاقه وحججه في قبول عذر المدعى في التخلف عن حضور المؤتمر وبراءة ساحة من المؤاخذه عن سلوكه في عدم الوفاء بالواجب الذي كلف به وهو بعينه الأمر الذي كان دون غيره في المقام الأول بالنسبة للمدعى حين قدم طلبه بمجرد عودته مباشرة في ١٢/٨/١٩٥٦ حيث ورد قاصراً على شرح ظروفه وبواعث تخلفه ولم يضمنه أية إشارة فيها بطلب بالمطالبة بمصاريف السفر .

( طعن ١١١٩ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/١/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٥٠ )

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث وتوزيع الدروس والمحاضرات للكليات كما ناط بمجلس الكلية اختصاص وضع مذهب الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس - يتعين على مجلس الكلية عند مباشرته هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التي يضمنها مجلس الجامعة في هذا الشأن ولا كان لمجلس الجامعة إلغاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد وفقاً للسلطة لتخوله له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون وفي هذه الحالة يزول مالها من أثر ولا يترتب عليها أي حق - مثال : لا يجوز لمجلس الكلية زيادة ساعات الدروس لأعضاء هيئة التدريس عن ٦ ساعات يومياً بالمخالفة للقواعد الصادرة عن مجلس الجامعة في هذا الشأن - عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بالكلية في تقاضى أجر عن الساعات الزائدة عن هذا النصاب .

والخص الحكم :

من حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص في المادة ٢٤ على أن يختص مجلس الجامعة بالنظر في الأمور

الآتية : (١) وضع خطط الدراسة (٢) وضع النظم العام للدروس والمحاضرات والبحوث والإشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات .. « ونص في المادة ٢٩ على أن « يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون بناء على عرض وزير التعليم العالي وبعد أخذ رأى مجلس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات بتنظيم الأمور الآتية : (١) اختصاصات مديرى الجامعات وكلائها وأمنائها وعنداء الكليات وكلائهم وعنداء المعاهد التابعة للجامعات ورؤساء الأقسام بها ومجالسها ولجائنها ونظام العمل بها وذلك في الحدود المبينة في هذا القانون (٢) ..... (٣) ..... (٤) ..... (٥) ..... قواعد الانتخاب للتدريس وأعمال الامتحانات والمكافآت الخاصة فيها (٦) قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم ..... (٧) ..... (٨) ..... « ونص في المادة ٤٠ على أن يختص مجلس الكلية بالنظر في الأمور الآتية : (١) ..... (٢) ..... وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس ..... » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن المشرع قد ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظم العام للدروس والمحاضرات والبحوث والإشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وأنه ولئن كانت المادة ٤٠ من القانون قد مهدت إلى مجلس الكلية باختصاص وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس إلا أنه يجب على مجلس الكلية في مبادرتة هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التي يضمها مجلس الجامعة في هذا الشأن والا كان لمجلس الجامعة إلغاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد وذلك وفقا للسلطة المخولة له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون ، وفي هذه الحالة يزول ملها من أثر ولا يترتب عليها أى حق .

ومن حيث أنه تبين من الأوراق أن مجلس جامعة لسيوط أصدر قرارا في ١٩٦٩/٩/٣٠ بالا تزيد عدد ساعات التدريس في اليوم الواحد لعضو

هيئة التدريس والمعيدين سواء المحاضرات أو الدروس النظرية أو العملية على ٦ ساعات . مع مضاعفة هذا النصاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس غير المتدربين لدية جهة خارج الجامعة . وقد اجتمع مجلس قسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة بجامعة أسيوط فى ١٠/٧/ ١٩٦٩ ، ١١/١٠/ ١٩٦٩ واعد جهولا مؤقنا للتدريس وفقا لقرار مجلس الجامعة متضمنا فجسوات ذكر القسم انه لم يمكن تداركها . وقد اعاد وكيل الجدول طلبا اعادة اعداد الجدول وتوزيع أعمال التدريس ووضع المقترحات للندب من خارج الكلية والطول الممكنة لحسن سير الدراسة تمهيدا لعرضها على مجلس الكلية . وقد اعد الجدول على أساس ان ساعات التدريس ٧ ساعات يوميا . ووافق مجلس الكلية على ذلك فى ٢٠ ، ٢١/١٠/ ١٩٦٩ ، وقد ارسل مدير الجامعة كتابا تاريخه ١٨/١٢/ ١٩٦٩ الى عميد كلية الهندسة ضمنه مقترحاته للاستعانة بها على حل المشاكل التى تواجه القسم وضم مدير الجامعة كتابه راجيا من أعضاء هيئة التدريس بقسم الهندسة الكهربائية أن يقدروا حق الوطن عليهم وأن يستجيبوا لنداء الواجب والضمير ويقبضوا بواجباتهم والمسئوليات المتقاء على عاتقهم فى الظروف الدقيقة التى تمر بها البلاد . وفى ٢٢/١٢/ ١٩٦٩ عرض على مجلس الجامعة نظام سير الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية وقرر النمىك بقراره السابق بقواعد تنظيم الدراسة بالجامعة وأن يتولى مجلس كلية الهندسة اعادة النظر فى قراراته بشأن جداول الدراسة والانتدابات خارج الجامعة وذلك فى ضوء قرار مجلس الجامعة قرر مجلس الجامعة ألا تجاوز عدد ساعات التدريس لكل عضو عن ٦ ساعات يوميا اذا كانت لا تتضمن ساعات عملية ، فلذا تضمنت ساعات عملية جاز رفع الحد الأدنى الى ٨ ساعات يوميا ، وفى ٢٤/٥/ ١٩٧٠ قرر مجلس الجامعة نظرا للظروف الاستثنائية التى واجهتها بعض الأقسام من حيث قلة أعضاء هيئة التدريس وصعوبة الحصول على الانتدابات اللازمة ألا يخصم من الساعات الإضافية ساعات الانتداب الخارجية الا ما يزيد على ٦ ساعات فقط وعلى أن يعمل بذلك خلال العلم الجامعى ١٩٧٠/٦٩ .

ومن حيث أنه بما تقسم أن مجلس جامعة أسيوط قد اصدر قرارات بتحديد عدد ساعات التدريس يوميا بكليات الجامعة المختلفة ، وهى من

المسائل التى ينعقد الاختصاص فيها لمجلس الجامعة وفقا لنص المادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من خطط الدراسة ونظام الدروس والمحاضرات ، ومن ثم لا يكون لمجلس كلية الهندسة ان يضع نظاما تغاير هذه القرارات التنظيمية العامة . واذا كان مجلس الجامعة قد قرر بجلسته المنعقدة فى ٢٢/١٢/١٩٦٩ لدى استعراضه نظام الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة التمسك بقراره وطلب من مجلس كلية الهندسة اعادة النظر فى قراره المخالف ، فان مجلس الجامعة يكون قد اتفق على قرار مجلس الكلية فى هذا الشأن ومن ثم لا يكون للمدعى الحق فى المطالبة بنية حقوق استنادا الى قرار مجلس الكلية المشار اليه ، ولا وجه لما ذهب اليه المدعى من أن قرارات مجلس الجامعة المشار اليها قد صدرت بالمخالفة للأنحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ والتي تنص فى المادة ٣٣٥ على أن يمنح أعضاء هيئة التدريس المعينون بالمكفآت عند قيامهم بإلقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية فى جامعتهم إذا زاد عدد ساعات الدروس أو المحاضرات أو التمارين العملية التى يقومون بها اسبوعيا على عشرة بالنسبة للاستاذة المساعدين . ولا وجه لذلك لأن قرارات مجلس جامعة اسبوط لم تتضمن حرمان أعضاء هيئة التدريس من المكفآت عن ساعات العمل التى تزيد على هذا القدر . وانما حدثت ساعات العمل بست ساعات يوميا ، ولما كان الاصل ان منحه الاجر الاضافى أمر جوازى تقررره الجهة الادارية المختصة حسبما نراه محققا للمصلحة العامة ، وقد راعى مجلس الجامعة فى قراره — على ما هو ثابت من الاوراق — مصلحة الكلية وأعضاء هيئة التدريس على السواء بعدم ارهاقهم ، ومن ثم فان مجاوزة عدد ساعات التدريس بالمخالفة لقرارات مجلس الجامعة ، لا تعدد به فى مجال حساب المكفآت ، والثابت من الاوراق ان المدعى قد منح مكافأة عن ساعات التدريس التى زادت على ١٠ ساعات اسبوعيا فى حدود ٦ ساعات يوميا دون اعتداد بما زاد على هذا القدر اليومى وبالتالي تكون الجامعة قد اعملت فى حقه صحيح حكم القانون ويكون دعواه غير قائمة على اساس سليم من القانون خليفة بالرغم .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد أخذ بهذا النظر فيكون قد أصاب

الحق ويكون الطعن غير قائم على أساس سليم من القانون ويتمين من ثم الحكم برفضه .

الطعن ٧١٦ لسنة ٢٢ ق - جلسة ١٣/٥/١٩٧٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٥١ )

#### المبدأ :

مجلس الجامعة - سلطته في تعيين أعضاء هيئات التدريس - لا قيد عليها بالتزام أسلوب معين في تقدير كفاية المرشح - ولا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة .

#### ملخص الحكم :

إن مجلس الجامعة بوصفه السلطة التي ناطبها القانون إجراء التعيين والتي تملك - بمالها من مكانة عليية أن تتصدى للموضوع برمته وتتخذ قرارا فيه ، وهي في ترخصها في تقدير النواحي العلمية والفنية المتصلة بكفاية المرشحين والترجيح فيها بينهم ليست مقيدة بأسلوب معين يجب التزامه في التقدير ، بل الأمر متروك لوزنها دون معقب عليها من هذه المحكة ما دام قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة ومن ثم فلا وجه للنسب على قرار مجلس الجامعة المطعون فيه طالما اكتملت الإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ومنها أن تقارير أعضاء اللجنة المشكلة لفحص الانتاج العلمي كانت جميعها معروضة عليه واتخذ قراره في شأن التعيين بعد تمحيص وتدقيق وتقليب لوجوه النظر في هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة من رأى مناقشته من اصحابها ولم يبق دليل من الاوراق على انه صدر في ذلك عن هوى او تحت تأثير شكوت قدمت اليه .

( طعن ١١٣٦ لسنة ١٢ ق - جلسة ٨/١١/١٩٧٠ )



## قاعدة رقم ( ٢٥٢ )

المبدأ :

من واجبات مجلس الجامعة وهو بصدد تعيين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو التعيين — يدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب قضاؤها في وظيفة مدرس للتعيين في وظيفة أستاذ مساعد — يترتب على ذلك أنه ما كان يجوز لمعيد كلية العلوم أن يتصدى استقلالاً لحفظ طلب مقدم للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد بمقولة أنه غير مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين — كان من المتعين على كلية العلوم والأمر لا يتعلق يبحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعيين أن تعرض الأمر على مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات .

ملخص الحكم :

أن المادة ٥١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أنه « يشترط فمين يعين استاذاً مساعداً أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد علمي من طبقتها » .

وحيث أن المحكمة التشريعية التي قلم عليها شرط استلزام أن يكون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس لمدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الكليات الجامعية أو في معهد علمي من طبقتها أنما تستند إلى رغبة المشرع في أن يتوافر فمين يتولى منصب استاذ مساعد خبرة مهنية خاصة وبران على في ممارسة التدريس وبهذه المثابة فهو شرط أساسى من شروط التعيين في وظيفة أستاذ مساعد .

وحيث أن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ تد أنماط ( م — ٢١ — ج ١٢ )

بمجلس الجامعة سلطة تعيين الاساتذة ومسائر أعضاء هيئة التدريس وترشيحهم وتأييدهم ونقلهم من الجامعة ومن اول واجبات المجلس وهو بصدد التعيين ان يثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية او التعيين ويدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب قضاؤها فى وظيفة مدرس للتعيين فى وظيفة استاذ مساعد .

وحيث ان الامر فيما يتعلق بتحديد هذه المدة لا يعدو ان تكون هذه المدة قد قضيت فى كلية جامعية والامر فى تقدير توفر المدة فى هذه الحالة من اختصاص مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين ، واما ان تكون هذه المدة قد تنسبت فى معهد على من طبقة الجامعة والامر فى تحديد مدى التطابق بين الكلية الجامعية والمعهد العلمى مرده الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات اذا كان تقرير ذلك قد ينصرف اثره الى أكثر من كلية او جامعة واحدة بحيث يتعين التنسيق بين الكليات الجامعية المختلفة من سلطة أعلى من سلطة مجلس الجامعة المختص وذلك امعالا لنص المادة ٢٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ حيث نصت على ان من بين اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات التنسيق بين الكليات والاقسام المتناظرة وبين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وحيث انه يبين من الاطلاع على الاوراق ان كلية العلوم بجامعة عين شمس قامت باعلان عن شغل وظيفة استاذ مساعد بقسم الكيمياء الحيوية فى ١٩٦٦/١٢/٢٠ وقد تقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها كل من المدعى الدكتور . . . المدرس بالكلية منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ والدكتور . . . المطعون فى ترقبته والذي عين فى وظيفة مدرس بذات الكلية من ١٩٦١/٢/٢٨ ولما كانت مدة المدعى تقل عن المدة اللازمة للتعيين فى الوظيفة المعلن عنها من وجهة نظر الجهة الادارية فقد حفظ عميد الكلية هذا الطلب اداريا وقامت الكلية بتحويل الطلب المقدم من الدكتور . . . بصفته المتقدم الوحيد لشغل الوظيفة المعلن عنها الى الجهة العلمية المختصة وسار هذا الطلب بعد ذلك فى مساره الطبيعى من عرض على مجلس القسم فمجلس الكلية ومجلس

الجامعة الى ان صدق وزير التعليم العالى على تعيين المطعون فى ترقيته  
فى ١٩/٢/١٩٦٧ وهو القرار المطعون فيه .

وحيث انه ما كمن يجوز لصيد كلية العلوم ان يتصدى استقلالاً لحفظ  
الطلب المقدم من المدعى لترشيحه لوظيفة استاذ مساعد بمقوله انه غير  
مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين ، وان المادة ١٣ من اجراءات  
قواعد الاعلان الصادرة من المجلس الاعلى للجامعات بتاريخ ٤/٢٩ و  
١٩٥٩/٥/٢ قضت بانه على الكليات الا تحول للجان الطبية الا الطلبات  
التي استوفى اصحابها الشروط الشكلية الواردة فى قانون الجامعات  
ذلك ان الامر فى النزاع المثل لا يتعلق بشرط من الشروط الشكلية اللازمة  
للتعيين وانها تتعلق بفاحية موضوعية تتعلق بمدى توافر شرط من شروط  
التعيين وهى مدة الخبرة الزمنية اللازمة للتعيين فى الوظيفة الملن عنها ومدى  
التطابق بين الكنية الجامعية والمعهد العلمى الذى من طبيقتها وهى أمور مردها  
الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، خاصة انه واضح من  
الاطلاع على ملف خدمة المدعى وأوراق الدعوى ان المدعى كان معينا فى كلية  
العلوم بجامعة عين شمس منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ نقلا من كلية المعلمين بالقاهرة  
وكان تحت نظر كلية العلوم عند تعيينه بها ملف خدمة المدعى بكلية المعلمين  
وانه معين بها منذ ١٩٥٣ . كما عين فى وظيفة مدرس فى يونيو ١٩٥٩ اثر  
حصوله على درجة الدكتوراه . كما وانه واضح من الاطلاع على اوراق  
الدعوى ان المدعى قدم طلب الى عبيد كلية العلوم بجامعة عين شمس مؤرخا  
فى ١٩٦٣/٤/٤ أوضح فيه انه عين فى وظيفة مدرس بقسم الكيمياء الحيوية  
اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٢ وان له اقدمية فى هذه الوظيفة بكلية المعلمين  
بالقاهرة من ١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعتبار اقدميته فى وظيفة  
مدرس من تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للمادة ٥٩ من قانون تنظيم  
الجامعات ، كما وان المدعى بعد تقديم طلبه للترشيح لوظيفة استاذ مساعد  
فى ١٩٦٧/١/١٢ عاد فى ١٩٦٧/١/١٩ وتقدم طلبا آخر يشير فيه الى طلب  
ترشيحه وانه لما كان له اقدمية فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين بالقاهرة من  
١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعطاف اقدميته فى وظيفة مدرس من  
تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للمادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات

أسوة بزميليه الدكتور . . . . . والدكتور . . . . . ولذلك كان يتعين على كلية العلوم وقد أصبح الامر امامها واضحا : انه لا يتعلق ببحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعيين ان يعرض الامر على مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات حيث يتعلق الامر بمدى التطابق بين كلية جامعية ومعهد علمى من طبيعتها خاصة وقد سبق ان تصدى المجلس الاعلى للجامعات لبحث حالات مماثلة . ومن ثم فان كلية العلوم بجامعة عين شمس بحفظها طلب المدعى للترشيح فى وظيفة استاذ مساعد دون ان تتحرى الحقيقة عن مدة خدمته السابقة بكلية المعلمين دون ان تعرض الامر على مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات وعرضها امر ترشيح المطعون فى ترقيته الدكتور . . . . . وحده على اللجنة انطوية والمجلس العلمية المتخصصة باعتباره المرشح الوحيد تكون قد انحرفت عن جادة الصواب وخالفت القانون .

( طعن ٧٦٣ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٤/٢/١٩٧٦ :

### قاعدة رقم ( ٢٥٣ )

المبدأ :

الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس يقع لمجلس الجامعة — عدم تقيده بالترتيب الذى تتوخاه لجان فحص الانتاج العلمى — اعتقاد اللجنة خطأ بوجود درجتين شافرتين مما دفعها الى عدم التفضيل بين المرشحين لهما لا يعيب قرار تعيين احدهما فى الدرجة الوحيدة الخالية ما دام ليس منوطا باللجنة التفضيل بين المرشحين — القول المرسل بوجود حقد شخصى بين الادمية وعميدة الكلية لا يصلح دليلا على الانحراف بالسلطة — اساس ذلك مثال .

ملخص الحكم :

انه يبين من الرجوع الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الازهر ان المسادة (٤) تنص على انه يشترط فيمن يعين استاذاً مساعدا :

١ — ان يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الاقل فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة او فى معهد علمى من طبقتها .

ب — ان يكون قد مضت احدى عشرة سنة على الاقل على حصوله على درجة بكالوريوس او ليسانس او ما يعادلها . ج — ان يكون قد قام فى مادته وهو مدرس باجراء بحوث مبتكرة او باعمال انشائية ممتازة ويجوز استثناء ان يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توافرت فيهم الشروط الآتية . . . . .

وتنص المادة (٧) على أن يشكل مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشحين فى حالة تعددهم بحسب كتابتهم العلمية وتنص المادة (٨) بأن يعين وزير شؤون الازهر اعضاء عينة التدريس بعد اخذ رأى شيخ الازهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والتقسيم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وتنص المادة (٩) بأنه الى ان يتم تشكيل مجلس جامعة الازهر وهيئاتها المختلفة المبينة فى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر والهيئات التى يشملها يتولى وزير الازهر اختصاصات مجلس الجامعة وينولى مدير الجامعة باقى الاختصاصات . وتنص المادة (٤٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه على أن « يختص مجلس جامعة الازهر بالنظر فى تعيين اعضاء هيئات التدريس بالجامعة ونقلهم وايفادهم فى المهام العلمية » .

ويستلزم من النصوص السابقة اولا : انه يشترط فيمن يعين استاذاً مساعدا بجامعة الازهر أن يكون قد شغل وظيفة مدرس فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية وتتوافر فيه الشروط الواردة فى المادة (٤) من القرار الجمهورى المشار اليه ويجوز استثناء ان يعين مرشحين من خارج الجامعات بشروط معينة . وثانيا : ان مهمة اللجنة العلمية هى فحص الانتاج العلمى للمرشح للتحقق من توافر شرط الكفاية العلمية ولتقرير ما اذا كانت البحوث التى تقدم بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كتابته وكفاية

بإبقى المرشحين . وثالثا : أن تعين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بتم بقرار من وزير شئون الأزهر بعد أخذ رأى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وقد فوض وزير شئون الأزهر نسي اختصاصات مجلس الجامعة ومنها تعيين أعضاء هيئة التدريس كما فوض مدير الجامعة نسي بقاء الاختصاصات وذلك بمقتضى المادة (٩) من القرار الجمهورى رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ السالف الذكر .

ومن حيث انه متى وضح الامر على الوجه المتقدم وكان الثابت من الاوراق أن الدكتور . . . . . المطعون نسي تعيينها قد توافر نسي حقها — عند صدور القرار المطعون فيه — قضاء خمس سنوات نسي وظيفة مدرس للغة العربية بكلية البنات بجامعة عين شمس وكلية البنات الاسلامية بجامعة الأزهر كما توافر فيها شرط انقضاء احدى عشرة سنة على حصولها على درجة الليسانس وقد تحقق أيضا شرط الجدارة نسي الانتاج العلمى الذى يؤهلها لشغل وظيفة استاذ مساعد حسبما انتهت اليه اللجنة العلمية المختصة فمن ثم فقد كانت مستجبة لشروط التعيين نسي وظيفة استاذ مساعد بالتطبيق لاحكام القرار الجمهورى رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه واذا صدر القرار بتعيينها نسي هذه الوظيفة من السلطة التى عهده قانونا فانه يكون قد صدر سلبيا ومطابقا للقانون .

ومن حيث انه لا وجه لما تثيره المدعية من أن عدم ترتيب اللجنة العلمية بين المدعية والمطعون عليها بحسب كفاءتها العلمية يبطل تقرير هذه اللجنة ذلك لانه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة العلمية المشكلة لفحص الاعمال العلمية للمتقدمين لوظيفة الاستاذ المساعد موضوع الطعن والمؤرخ نسي ٣١ من مايو سنة ١٩٦٤ انه بعد أن استعرضت هذه اللجنة الابحاث العلمية لكل من المدعية والمطعون عليها انتهت الى أن كلا من المتقدمين جديرة بشغل وتبينة استاذ مساعد للغة العربية بكلية البنات الاسلامية بجامعة الأزهر مما يستفاد منه أن هذه اللجنة ارتلت أن كلا من المدعية والمطعون عليها على درجة متساوية من الكفاءة العلمية تؤهلها لشغل الوظيفة المذكورة تاركة لسلطة

التعيين المفاضلة بينهما واذ كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس انما ينعقد لمجلس الجامعة وهو وان كان مارسه بعد الاستئناق من تحقيق شرط الكفاية العلمية في المرشح بوساطة اللجنة العلمية الا انه وان يكن مقيدا بقرار هذه اللجنة فيما يتعلق بمسنوى هذه الكفاية الا انه غير مرتبط بالترتيب الذي تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين فمن ثم فان النتيجة التي انتهت اليها اللجنة في تقريرها قد صدرت سليمة غير مشوية باى عيب .

ومن حيث انه بالنسبة الى ما اثارته المدعية من النعى على القرار محل الطعن بعيب الانحراف بالسلطة وتدليلها على ذلك بالخطاب المرسـل اليها من الدكتور . . . . . احد أعضاء اللجنة العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين والذي جاء به ان عميدة كلية البنات اتصلت بالدكتور / . . . . . رئيس اللجنة واخبرته بان هناك درجتين لوظيفتى استاذ مساعد ولذلك فلا داعى للتفضيل بين المتقدمين للوظيفة وقد اخبره الدكتور . . . . . بذلك وطلب منه تقرير صلاحية الاثنتين دون المفاضلة بينهما وانه لولا ذلك لكتب التقرير بافضلية المدعية على المطعون عليها فانه لما يقلل من حجية ما ورد بهذا الخطاب اولا : انه غير مؤرخ اى لم يذكر فيه تاريخ تحريره . وثانيا : ان المدعية لم تورد له ذكر فى تظلمها المؤرخ فى ١٩٦٤/٩/٢٣ رغم تقديمها لهذا التظلم بعد صدور قرار تعيين المطعون عليها بحوالى الشهرين وثالثا : ان المدعية لم تقم اى دليل على ما ذكرته من وجود حقد شخصى بينها وبين عميدة كلية البنات غير مجرد قولها المرسـل ورغم ذلك واستكـالا لوجه دماغ المدعية حققت المحكمة هذه الواقعة وسمعت اقوال أعضاء اللجنة العلمية الثلاثة وثبت منها ان الدكتور . . . . . محرر الخطاب وان كان قد اصر فى شهادته على ما جاء بخطابه الا انه اقر كذلك بصدق ما قرره زميله الدكتور . . . . . فى شهادته من انه اخبره بانـه كان متسـرعا فى ارساله الخطاب المذكور الى المدعية كما يقلل من جدية الوقائع الواردة بهذا الخطاب . اما عضوا اللجنة وهما الدكتور . . . . . والدكتور . . . . . فلم يؤيد محرر الخطاب فيها ذهب اليه فى خطبه من انه لو كان يعلم بوجود وظيفة استاذ

مساعد واحدة لفضل المدعية على المطعون عليها في الكفاية العلمية اللازمة لهذه الوظيفة وتфия أن محرر الخطاب أبدى هذا الرأى لها عند تحرير تقرير اللجنة واكدًا صحة ما انتهى اليه التقرير من أن كلا من المدعية والمطعون فيها جديره بشغل وظيفة أستاذ مساعد اللغة العربية بكلية البنات بجامعة الأزهر وأن اللجنة تركت لسلطة التعيين الترشيح بينهما وأضافا أن ما قيل من وجود درجتين شاغرتين لوظيفة أستاذ مساعد لم يكن له تأثير على النتيجة المشار اليها التى انتهى اليها التقرير مما نطعن معه المحكمة الى سلامة هذا التقرير بما يفاى به عن عيب الانحراف بالسلطة ومن ثم يكون قد صدر صحيحا مبررا من هذا العيب .

( طعن ١٩٦ لسنة ١٤ ق — جملة ١٤/٤/١٩٧٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٥٤ )

#### المبدأ :

قرار مجلس الجامعة بتعيين أعضاء هيئة التدريس — قرار ادارى — وجوب قيامه على سبب صحيح — عدول مجلس الجامعة عن قراره بان المرشح لا يرقى به انتاجه العلمى لاستحقاق الوظيفة — يعتبر سحب لهذا القرار بمقتضاه اعتبار التعيين قائما من تاريخ صدور القرار المسحوب — بيان ذلك .

#### ملخص الحكم :

ان القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس — شأنه شأن أى قرار ادارى آخر — يجب أن يقوم على سبب صحيح ، ولا يكون ثمة سبب للقرار الا اذا قامت حالة واقعية او قانونية تسوغ اصداره وللقضاء الادارى فى حدود رقابته القانونية أن يراقب صحة قيام هذه الوثائق وصحة تكييفها القانونى غير أن هذه الرقابة القانونية لا تعنى أن يحل القضاء الادارى نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به اصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه ، وذلك اعتبارا بأن هذا الامر متروك لتقديره ووزته فى ضوء ما تقدمه اليه اللجنة العلمية



من بيانات بشأن مدى قيام الحالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرر بالتالى اصدار القرار - وانما تجد الرقابة القضائية حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها مجلس الجامعة فى هذا الخصوص مستفادة من الاوراق ومستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا أو قانونا ، فاذا كانت منزعجة من اصول غير موجودة أو كانت مستخلصة من اصول لا تنتجها أو كلف الوقائع القائمة ماديا لا ينتج النتيجة التى يتطلبها القانون كان القرار ماقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون ، أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا أو قانونا فقد قام القرار على سببه وكان مطابقا للقانون .

ومن ثم ولما كان مجلس جامعة الاسكندرية بعد أن رفض بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/٦/٢٩ الموافقة على تعيين المطعون ضده فى وظيفة استاذ مساعد مادة البكتيريولوجيا بالمعهد العالى للصحة العامة استنادا الى ما ارتاه من أن تقديم بحثين فقط أحدهما جيد والثانى مقبول لا يرقى بالمطعون ضده لاستحقاق الوظيفة ، عل بناء على النظم المقدم من المدعى غقرر بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/١٠/٢٦ تكليف عميد المعهد بتقديم مذكرة لاعادة النظر فى الموضوع فى ضوء ما دار من مناقشات بالجلسة الاولى ، فلما اعيد العرض بجلسته ١٩٦٥/١٢/٢٨ ناقش المجلس مذكرة عميد المعهد وانتهى الى الموافقة على تعيين المطعون ضده فى الوظيفة المعلن عنها ، وذلك بعد تحييص حالته ومؤهلته العلمية والابحاث ذاتها المقدمة منه ثم اعادة الموازنة والترجيح ، وبهذه المثابة فان مجلس الجامعة فى قراره الاخير قد دمج قراره الاول الذى اطرح فيه النتيجة التى انتهت اليها اللجنة العلمية بانته لم يكن تلقيا على سبب صحيح من الواقع والقانون ولم يكن مستخلصا استخلاصا سليما من عيون الاوراق ، وبالتالي فان قرار مجلس الجامعة بالموافقة على تعيين المطعون ضده يحمل فى طياته افساحا عن نية المجلس فى سحب قراره الاول واعتباره كأن لم يكن وهذا السحب يستتبع العودة بحالة المطعون ضده وكأن القرار المسحوب لم يصدر قط ولم يكن له أى وجود قانونى ومن ثم يقتضى الامر محو

كل أثر للقرار المذكورين وقت صدوره واعادة بناء مركز المطعون ضده وكان القرار الصادر بالموافقة على تعيينه قد صدر يوم ١٩٦٥/٧/٢٩ وهو تاريخ صدور القرار المسحوب وما يتبع ذلك من اعمال سائر الآثار المترتبة على السحب .

( طعن ٨٣٨ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٣/١٢/٣٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٥٥ )

المبدأ :

تعيين الحدود القصوى للمكافآت الإضافية في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات لا يمنع مجالس الجامعات من تقرير حدود أقل في حدود الاعتمادات المالية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قد خولت مجلس الجامعة اختصاص « وضع النظم العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاشتغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وكذلك ادارة حركة الامتحانات وتشمل مدة اشتغال المتحنيين ولجان الامتحانات ومقدار مكافآتهم وكيفية تعيينهم وواجباتهم » كما نصت المادة ٢٩ منه على ان يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون، وقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون المشار اليه بالقرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ متضمنة تحديد فئات المكافآت المالية التي تمنح لاعضاء هيئات التدريس مقابل قيامهم بالقاء دروس ومحاضرات وتمارين عملية تجاوز النصاب المحدد اسبوعيا لكل فئة من فئات الهيئات المذكورة وعلى أن تمنح المكافأة بعد اتمى معين شهريا يختلف باختلاف وظيفة عضو هيئة التدريس كما حددت اللائحة أيضا المكافآت من اعمال الامتحانات وحدودها القصوى .

ان ما اوردته اللائحة التنفيذية بشذن الحدود القصوى لما يمنح من مكافآت عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة عن النصاب

المحدد لكل فئة من فئات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يعنى سوى التزام مجالس الجامعات بتلك الحدود القصوى وعدم تجاوزتها فى تقريرها لتلك المكافآت دون أن يمس بعد ذلك باختصاصها الاصيل المستند مباشرة من القانون فى توزيع الدروس والمحاضرات والتهارين العملية على أعضاء هيئات التدريس بما يراه محققا لاهداف مرفق التعليم الجامعى وفى حدود اعتمادات الميزانية المقررة له . ولها بهذه المثابة أن تقرر حدودا للمكافأة تقل عن الحدود التى حددتها اللائحة المشار اليها طالما أنها تلتزم فى تقريرها بعدم تجاوز تلك الحدود القصوى .

ان القاعدة الاساسية التى تحكم صرف المكافأة عن الاعمال الاضافية هى وجوب التزام حدود اعتمادات الميزانية المقررة فى جميع الاحوال ومن ثم فان تقرير فئة المكافأة فى كل وزارة او مصلحة بمرعاة حدها الاقصى يقتيد حتما بهذا الضابط ذلك انه لما كان الاصل فى هذه المكافأة أنها منحة تخبيرية للادارة فان هذه الاخرى تملك تقييد منحها بما تراه من الشروط محققا للمصلحة العامة .

( طعن ١٣٥٥ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٥٦ )

#### المبدأ :

تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجالس الجامعات طبقا لحكم المادة ٥٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — حلول وزارة التعليم العالى محل وزارة التربية فى هذا الخصوص طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى — لا حتمية فى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى هذه المجالس فى ظل النصوص القائمة .

#### ملخص الفتوى :

ان القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى اذ ناط بهذه الوزارة مسئولياتها بالنسبة لهذا النوع من

التعليم على النحو المبين فيه : نص فى البند ثالثا ( فقرة خامسة ) من مادته الأولى على أن « يكون لوزير التعليم العالى ولوزارات التعليم العالى فى حدود المسئوليات الواردة بهذا القرار الصلاحيات التى كانت لوزيرى ولوزارتى التربية والتعليم المركزية والتنفيذية فى القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة والعلاقات الثقافية الخارجية والشعبية القومية لليونسكو والبعثات وجميع اللغة العربية والمؤسسات » .

ومعاد ذلك ان وزارة التعليم العالى اصبحت هى المختصة بشئون التعليم العالى اذا انتقل اليها ما كان معقودا لغيرها من اختصاص فى هذا المجال بما فى ذلك اختصاصات وزارة التربية والتعليم المنطقة بالتعليم العالى .

ومن حيث ان المادة ٢٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يؤلف مجلس الجامعة على الوجه الآتى : مدير الجامعة : وله رئاسة المجلس .

وكيل الجامعة ، عمداء الكليات ، عمداء المعاهد التابعة للجامعة . ممثل لوزارة التربية والتعليم يختاره الوزير من بين كبار موظفيها : ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون المالية يمينون بقرار من وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد » وظاهر من هذا النص أن وزير التربية والتعليم بمقتضى اختصاصه السابق لشئون التعليم العالى كان يختص باختيار أحد كبار موظفى وزارته ممثلا لها فى مجلس الجامعة ، كما كان يختص باختيار ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العامة ، وذلك بعد أخذ رأى مجلس الجامعة لمدة سنتين قابلة للتجديد .

وحيث أن هذا الاختصاص قد انتقل طبقا للبند الثالث من الفقرة الخامسة من المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١

المشار إليه من وزير التربية والتعليم الى وزير التعليم العالى ضمن ما انتقل اليه من الصلاحيات والاختصاصات التى كانت معقودة له فى خصوص التعليم الجامعى بمقتضى القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة .

وانه متى كانت اعتبارات التنسيق بين التعليم العالى الذى تنزله وزارة التربية والتعليم : والتعليم الجامعى الذى تشرف عليه وزارة التعليم العالى ، تقتضى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجلس الجامعة - فانه والى حين اقرار هذا التمثيل بنص صريح - فان سبيله فى ظل التشريع القائم أن يراعى اختيار احد كبار موظفى وزارة التربية والتعليم لعضوية مجلس الجامعة ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العالى من ذوى الخبرة فى التعليم الجامعى والشئون العامة بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

وبناء على ما تقدم فان وزارة التعليم العالى هى التى تمثل فى مجلس الجامعة بمن يقع عليه اختيار وزيرها من كبار موظفيها وان وزارة التربية والتعليم لا تمثل حتما فى هذا المجلس فى ظل التشريعات القائمة وسبيل هذا التمثيل أن يختار احد كبار موظفيها لعضوية هذا المجلس ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العالى من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العامة بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

( فتوى ٢١٥ فى ١٧/٢/١٩٦٣ )

## الفرع الرابع عميد الكلية

قاعدة رقم ( ٢٥٧ )

المبدأ :

لا تسرى أحكام القانون الجديد رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ على العمداء المعينين والوكلاء المنتخبين طبقاً للقانون القديم فيما يتعلق بواقعة تعيينهم وليس له أثر رجعي ولكنه يسرى بالثر مباشر فيما يتعلق بمدة شغل هذا المنصب وبالتالي تمتد مدة الوكلاء الى سنتين .

ملخص الفتوى :

بحث شمس الراى مجتمعاً بجلسته المنعقدة فى ٢٨ من أكتوبر سنة ١٩٥١ صدى أثر القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ فى مراكز عمداء ووكلاء الكليات المعينين طبقاً للقانون القديم ولما تنته مدة عيانتهم . وتبين ان المادة ١٣ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بإنشاء وتنظيم جامعة فاروق الأولى كانت تخص على ان :

لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس الكلية ويتولى ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

ويعين الوزير العميد من بين اقدم الاساتذة المصريين الخمسة ذوى الكراسى ويكون تعيينه لمدة ثلاث سنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من العمادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار مسبب من الوزير .

ولا يجوز تعيين العميد المقال قبل مضى سنتين .

وكيل الكلية ينتخبه سنوياً مجلس الكلية من بين الاساتذة ذوى الكراسى .

وفى ٢٥ من يوليو سنة ١٩٥١ صدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤١  
مستبدلاً نصاً جديداً بنص المادة ١٣ السابق ذكره جاء فيه أن :

لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس « الكلية » ويتولى  
إدارتها عميد وعند غيابه وكيل .

يعين العميد بأمر من وزير المعارف العمومية من بين ثلاثة من الأساتذة  
المصريين ذوى الكراسى يرشحهم مجلس الكلية ويكون تعيينه لمدة  
ثلاث سنوات .

ولا يجوز إقالة العميد من العادة قبل انقضاء المدة المذكورة إلا بقرار  
من الوزير بعد موافقة مجلس الجامعة .

ولا يجوز إعادة ترشيح العميد المقال قبل مضي سنتين .

ووكيل الكلية ينتخبه مجلس الكلية من بين الأساتذة المصريين ذوى  
الكراسى لمدة سنتين قابلة للتجديد ويقوم مقام العميد عند غيابه فى  
جميع اختصاصاته .

وعلى أثر صدور هذا القانون استطلعت جامعة فاروق الأول رأى  
إدارة الرأى لوزارتى المعارف العمومية والصحة العمومية فى مدى أثر هذا  
القانون فى مراكز عمداء الكليات ووكلائها الموجودين عند صدوره فافتت  
الإدارة بكتابها رقم ٤٧٥ المؤرخ ٢٨ من أغسطس سنة ١٩٥١ بأنه طبقاً  
للأثر المباشر للقانون السالف الذكر يتعين إنهاء مدد عمداء الكليات المعينين  
طبقاً للقانون القديم ودعوة مجالس الكليات لترشيح ثلاثة من الأساتذة  
المصريين ذوى الكراسى ليأمر وزير المعارف بتعيين العميد من بينهم طبقاً  
لنصوص القانون الجديد الذى صدر ونص فى مادته الثانية على أن ينفذ  
ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

أما بالنسبة الى وكلاء الكليات المنتخبين فى ظل القانون القديم لمدة  
سنة ثم صدر القانون الجديد قبل نهاية تلك المدة معدلاً لها بجعلها سنتين  
فقد رأت الإدارة أن القانون الجديد هو وحده الواجب التطبيق على هذه  
الحالة وبالتالي تمتد مدة الوكالة الى سنتين .

ويعرض هذا الموضوع على مجلس الجامعة قرر عرضه على قسم  
الرأى مجتمعاً ..

وقد لاحظ القسم ان القاعدة العامة تقتضى بان القوانين لا تسرى  
الا من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها اثر فيها وقع قبلها فالقوانين لا تطبق  
الا على الوقائع التى تمت فى ظلها .

ولا يرد على هذا الا استثنائين :

الاول — القوانين المفسرة : على ان الواقع ان سريان هذه القوانين  
على الماضى ليس استثناء من القاعدة العامة . لان هذه القوانين ليست  
منشئة لاحكام جديدة بل كاشفة ومفسرة لما غمض من احكام القوانين  
المفسرة ومن ثم كان من الطبيعى ان تسرى من تاريخ سريان تلك القوانين .

الثانى — القوانين التى يرد بسريانها على الماضى نص صريح بها :

وقد ذكر هذا الاستثناء صراحة فى المادة ٢٧ من الدستور .  
وحتى هذه القوانين تقيد حرية المشرع فى النص فيها على الرجعية عدم  
المساس بالحقوق المكتسبة طبقاً للقوانين القديمة .

وعلى ذلك فما لم ينص القانون على سريانه على الماضى فانه لا يطبق  
الا من تاريخ صدوره سواء كان من القوانين العامة او الخاصة وقد رددت  
ذلك محكمة القضاء الادارى فى عدة احكام لها . على ان القوانين تطبق  
بأثرها المباشر من تاريخ نفاذها على كل ما يقع فى ظلها من وقائع بل وعلى  
الآثار المستقبلية للوقائع السابقة عليها . والاثار المباشرة للقانون يختلف  
عن الاثر الرجعى له فى ان مقتضى الاثر المباشر ان يطبق القانون الجديد  
على الوقائع التى تحدث من تاريخ نفاذه وكذلك على آثار او احكام المراكز  
القانونية الناشئة عن الوقائع التى تمت قبل صدوره كما سبق القول —  
اما الاثر الرجعى للقانون — اذا ما نص عليه .. فمقتضاه سريان القانون  
على الوقائع التى تمت قبل صدوره .

ويتطبيق هذه المبادئ على الحالة المعروضة تبين ان هناك واقعة



هى واقعة التعميم تمت فى ظل القانون القديم فلا يمكن ان يحكمها الا هذا القانون . لان القانون الجديد لم ينص على تطبيقه بأثر رجعى .

وهذه الواقعة قد أنشأت مركزاً قانونياً حدد نطاقه القانون القديم من حيث الاختصاص والمدة وغيرها ثم جاء القانون الجديد بمعدلاً لأحكام هذا المركز . فينطبق هذا القانون الجديد من تاريخ نفاذه — على هذه الأحكام او الآثار المستمر ترتيبها تحت سلطانه .

اما بالنسبة لوكلاء الكليات فتطبيقاً للمبادئ السابقة يطبق القانون الجديد على مدتهم اذ هى حكم أو أثر للمركز القانونى الذى تكون فى ظل احكام هذا القانون وبذلك أفتى القسم فى جلسته المنعقدة فى ٢٧ من مايو سنة ١٩٥١ بالنسبة الى وكلاء كليات جامعة فؤاد الأول .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان القانون الجديد لا يسرى على العمداء الحاليين بل يستهرون فى مراكزهم الى ان تنتهى مدة عمتهم اما فيما يختص بالوكلاء فان القانون الجديد هو الذى يطبق بالنسبة الى مدة وكالتهم منتهى الى مستين .

( فتوى ٥٩٤ فى ١١/١١/١٩٥١ )

### قاعدة رقم ( ٢٥٨ )

#### المبدأ :

يقع باطلا الانتخاب الجزأ لعمادة كلية من كليات الجامعة . كما وان الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح للعمادة هى ان يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة أساتذة وليس واحداً .

#### بالخص الفتوى :

تنص المادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ المعدلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥١ فى فقرتها الثانية على ان يعين العميد بأمر من وزير المعارف من بين ثلاثة من الأساتذة المصريين ذوى الكراسى يرشحهم مجلس الكليات .

ومن حيث ان المخاطب فى هذا الحكم القانونى هو مجلس الخلية ونسأ كان المجلس يمثّل فى الاعضاء الذين يتكون منهم فان الخطاب فى تلك القاعدة القانونية يكون موجها الى كل عضو من هؤلاء الاعضاء مما يستتبع حتما لزوم أن يرشح كل عضو ثلاثة من الاساتذة والا وتمت العملية باطلّة .

ومن حيث ان هذا النظر يؤيده ان هذه الطريقة هى وحدها دون غيرها التى تثير الترشيح المطلوب فى عملية انتخاب واحدة تتكافأ فيها الفرص بالنسبة الى المرشحين ثلاثتهم لان ترشيح كل عضو لثلاثة يترتب عليه حتما ان تثير العملية ثلاثة على الأقل من الاساتذة فلا تتعطل سلطة الوزير فى الاختيار من بين ثلاثة .

اما الطريقة التى اشار باتباعها كتاب ادارة الجامعة وهى ان يعطى كل عضو فى المجلس صوتا واحدا فقط وليس له أن يختار اكثر من مرشح واحد وانه عند فرز الأصوات يرتب مجلس الكلية المنتخبين حسب الأصوات التى نالها كل منهم وانه اذا تساوى اثنان او اكثر من المرشحين فى عدد الأصوات التى نالوها يعاد الانتخاب بينهم للترجيح فان هذه الطريقة لم يقصد اليها المشرع لان اتباعها قد يؤدي الى ألا تثير عملية انتخاب واحدة على هذه النتيجة المطلوبة وهى ترشيح ثلاثة اساتذة . ولا يمكن أن تؤدي هذه الطريقة الى هذه النتيجة المطلوبة الا اذا حصل الانتخاب على ثلاثة دفتات وظلت الأوراق فى كل دفعة مغلقة لا تقضى الا بعد أن يتم التصويت ثلاثة مرات كل مرة على عضو خلاف العضو الذى أعطى له صوتا فى المرة السابقة عليها . وهذه العملية المتكررة هى بعينها العملية الواحدة التى يرشح فيها كل عضو ثلاثة اساتذة دفعة واحدة ولا تختلف عنها أى اختلاف .

اما السبب الثانى فى ان المشرع لم يقصد الى هذه الطريقة فانها عندما لا تثير فى انتخاب واحد سوى اثنين وعولج الأمر لتكاملتهم بانتخاب تكميلي فان هذا قد يؤدي الى أن الأعضاء وهم يرشحون ثلثا — بعد أن

تبيينوا النتيجة بالنسبة الى اثنين قد يتجهون في ترشيح ثالث الى تغيير مركز المرشحين الأولين وبذلك لا تكون الفرص متكافئة بين المرشحين ثلاثتهم مما يخل مع شرط المساواة بين المرشحين في الانتخاب فالنتيجة بالنسبة للثالث قد تختلف باختلاف ما اذا تم الترشيح للثالث في عملية واحدة أو في عملية مجزأة .

وبما انه يخلص مما تقدم ان الانتخاب لا يكون صحيحا الا اذا اعطى كل عضو في مجلس الكلية صوت لثلاثة من الاساتذة فوى الكراسى .

لما عن عملية الانتخاب المجزأة فان هذه العملية تقع باطله لانها تجرى على اساس مخالف للقانون الذى يتطلب ان يرشح كل عضو ثلاثة من الاساتذة لا واحد كما أن هذه العملية المجزأة تقع باطله حتى لو كان التفسير الذى تضمنه كتاب ادارة الجامعة صحيحا بالنسبة الى اعطاء كل عضو صوته لمرشح واحد وذلك لسببين :

اولهما : انه حتى لو اخذ بما جاء في مذكرة الاساتذة المقدمة لقسم الرأى مجتمعاً من ان الامر في اختيار طريقة الترشيح متروك لمجلس الكلية دون معتق عليه في ذلك فان هذا التفسير لا يمكن ان يؤخذ به الا مقترنا بشرط هام وهو ان تشر عملية الانتخاب على اية صورة تمت وعلى أساس اية طريقة اتبعت في اجرائها ان تشر تلك العملية ترشيح ثلاثة من الاساتذة في عملية انتخاب واحدة غير مجزأة حتى لا تختل المساواة بين المرشحين .

والسبب الثانى : هو انه في الانتخاب محل الفتوى قد اعطى أعضاء المجلس أصواتهم لمترشحين ترشيح أساتذتين فقط رشح كل منهما نفسه للمادة وبذلك انحصرت المنافسة بين هذين الاثنين فقط من حيث الصلاحية للمادة الكلية وهذا مستقلا بوضوح من محضر الجلسة الثابت منه انه قبل اجراء الانتخاب حصل التساؤل فيمن يرشح نفسه للمادة فتقدم اثنان للترشيح وثالث قرر انه يتنازل عن الترشيح فأجريت العملية اثر ذلك وأثمرت ترشيح هذين الاثنين دون غيرها واذا كان هذا الدافع ثابتا على هذه الصورة فيكون مؤادة ان أعضاء المجلس عندما أعطوا أصواتهم فانما قد أعطوها على اساس قاعدة اختيار أحد اثنين للمادة وحصر الترشيح فيهما دون غيرهما

وفى هذا المنهج الذى اختطوه لأنفسهم فى الترشيح مخالفة واضحة للقانون الذى يتطلب منهم إجراء عملية الانتخاب لترشيح ثلاثة من الأساتذة لا اثنين فقط وبذلك يكونون قد تجاوزوا أهداف القانون مما يجعل العملية باطلة أيا كان الأساس الذى أجريت عليه وبما يجعلها باطلة حتى لو كان الانتخاب الجزاء جائزا لأنه ينبغى طبقا لآى تفسر للمادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ أن يتجه أعضاء مجلس الكلية الى انتخاب ثلاثة مرشحين .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن الانتخاب الجزاء لعباده كلية الحقوق الذى تم يوم ٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٢ قد وقع باطلا وأن الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح تنفيذا لحكم القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ هي أن يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة اساتذة لا واحدا .

( فتوى ٤٩٧ فى ١٦/١٠/١٩٥٢ )

---

## الفرع الخامس اللجنة العلمية لفحص الإنتاج العلمى

قاعدة رقم ( ٢٥٩ )

المبدأ :

اختصاص مجلس الجامعات بتقدير الكفاية العلمية للمرشحين للترقية من أعضاء هيئة التدريس — انتقال هذا الاختصاص الى اللجنة العلمية الدائمة من تاريخ نفاذ القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٢ — تقدير مجلس الجامعة كفاية بعض المرشحين قبل نفاذ القانون ، وأرجاءه النظر فى الترقية الى حين استكمالهم المدة القانونية — اجراء الترقية بعد ذلك .

لخص الفتوى :

نص القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٢ على أن يكون تقدير الكفايات العلمية للمرشحين للتعيين فى هيئات التدريس بالجامعات والمرشحين للترقية الى القلب أعلى من اختصاص اللجنة العلمية الدائمة . ومن ثم فلا يجوز لمجالس الجامعات التى انمقد لها اختصاص هذا التقدير من قبل أن تباشر عملا من هذه الاعمال اعتبارا من تاريخ نفاذ ذلك القانون . على أنه لما كان مجلس الجامعة قد سبق ان بت فى صلاحية بعض المرشحين للترقية من ناحية الكفاية العلمية قبل العمل بقانون لجان التكاليف العلمية ، ثم أرجأ النظر فى الترقية ذاتها الى حين استكمالهم المدد القانونية اللازمة ، وكانت مجالس الجامعات هى صاحبة الاختصاص بتقدير الكفايات العلمية بحسب الأوضاع القانونية التى كانت قائمة قبل العمل بالقانون المذكور ، فان مجلس الجامعة يكون قد أصدر قرارا فى امر يملكه . لها الترقية ذاتها فقد بقيت داخله فى اختصاص مجلس الجامعة فى ظل قانون اللجان العلمية الدائمة . وعلى ذلك فان مجلس الجامعة كان يستطيع

ترقية أعضاء هيئة التدريس الى القاب اعلی فی ای وقت ما دامت كتابتهم  
العلمية قد قررت بمعرفة الجهة المختصة وقت حدوث هذا التقدير .

( فنوی ١٥٥ فی ١٩٥٤/٤/٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٠ )

#### المبدأ :

اعضاء هيئات التدريس - مهمة اللجنة العلمية لفحص الانتاج .

#### ملخص الحكم :

ان مهمة اللجنة العلمية هي فحص الانتاج العلمي للمرشح للتحقق  
من توفر شرط الكفاية العلمية ولتقرير ما اذا كانت البحوث التي تقدم  
بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كفايته وكفاية  
باقى المرشحين ولم يتضمن هذا الحكم اى قيد يلزم اللجنة او اعضائها  
باتباع اجراءات بذاتها سواء بالاجماع او تبادل الراى وكل ما تطلبه القانون  
هو تقرير مفصل عن الانتاج يفصح عن المكتبة العلمية لكل مرشح ويوضح  
عناصر الكفاية فيمن يراه صالحا دون غيره للتعين في الوظيفة المتقدم  
لشغلها ويستوى الأمر بعد ذلك ان يتقدم كل عضو من اعضاء اللجنة  
بتقريره على حده او ان يتقدموا مجتمعين بتقرير واحد لان المهم ان يتحقق  
الفحص الجاد للانتاج العلمى للمرشحين بأن يعمل كل استاذ متخصص  
منهم معاييرهم العلمية لوزن الانتاج المعروض عليه وتقديم تقرير عنه اذا  
كان كل منهم قد قيم انتاج كل مرشح بما يراه وكثرت تقاريرهم جبيما  
يوسفهم اعضاء اللجنة العلمية قد وقعت تحت نظر الهيئات المختصة  
بما يمكنها بدورها من وزن الكفاية العلمية للمرشحين فان الحكمة من  
تشكيل هذه اللجنة تكون قد تحققت .

( طعن ١١٣٦ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧٠/١١/٨ )

قاعدة رقم ( ٢٦١ )

المبدأ :

المادة (٥٥) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تنص بتشكيل لجان علمية تتولى فحص الإنتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف هيئة التدريس على النحو المبين بتلك المادة — اختصاص هذه اللجان يقتصر على فحص الإنتاج العلمى للمرشحين وتقديم تقرير مفصل عنه مع بيان ما اذا كان هذا الإنتاج يؤهل صاحبه للتعيين فى الوظيفة المرشح لها مع ترتيبه بين المتقدمين وفقا لكفاياتهم العلمية — ليس من سلطة هذه اللجان استبعاد طلب أى مرشح من تلقاء نفسها لخروج ذلك عن دائرة اختصاصها — قيام اللجنة باستبعاد طلب احد المتقدمين استنادا لكونه معارفا باحدى الدول نظرا لتوصية مجلس الجامعة بعدم جواز ترشيح المعار — بطلان قرار اللجنة الخاص باستبعاد هذا المرشح .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات والذى صدر القرار المطعون فى ظله ينص فى المادة ٤٨ منه على أن « يعين وزيرى التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص .. الخ » وتنص المادة ٥٥ من القانون ذاته على أن « تشغل لجان علمية دائمة تتولى فحص الإنتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكرامى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات وذلك على أن تقدم اللجنة تقريرا منفصلا عن الإنتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية اما بالنسبة للمرشحين لشغل وظيفة مدرس أو استاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية .. الخ » .

ومن حيث ان المدعى والمطمعون على ترقيته تقدما للجنة بحث الانتاج العلمى بابحاثهما للتعين فى تلك الوظيفة والمعلن عنها وهى وظيفة استاذ مساعد لمادة الرسم الا ان اللجنة المذكورة قامت باستبعاد طلب المدعى استنادا الى انه لا يجوز ترشيح المعار لهذه الوظيفة طبقا لنوصية مجلس الجامعة .

ومن حيث انه بالاطلاع على الاعلان الذى قامت الجامعة بنشره لتعيين فى تلك الوظيفة والذى نشر ايضا بجريدة الاهرام قد جاء خلوا من هذا الشرط فما كان من الجائز طرح طلب المدعى وابحائه وكان يتعين على لجنة فحص الانتاج العلمى ان تقوم بتقييم هذه الابحاث من الناحية العلمية وتقرير صلاحيتها او عدم صلاحيتها لأن ذلك يخرج عن اختصاصها لأن القانون حدد لها اختصاصا وحيدا هو تقدير الابحاث من الناحية العلمية فقط دون ان يمتد اختصاصها الى استبعاد المرشح المعار ثم ترفع توصياتها الى مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ثم يصدر الوزير قرارا فى هذا الشأن . وعلى ذلك فان القرار الصادر بتعيين المطمعون ضده دون المدعى بالرغم من انه الأتقم يكون قد صدر مخالفا للقانون ولا يندح من ذلك ان المدعى كان معارا الا انه فضلا عن ان شروط الاعلان لم تتضمن مثل هذا الشرط فان المدعى أبدى استعداده لانهاء اعارته والعودة لتسلم عمله بالكلية اذا رشح للتعين فى تلك الوظيفة هذا بالإضافة الى ان الجهة الادارية لم تكن جادة فى هذا الشرط بدليل انها قامت بإعارة المطمعون فى ترقيته بعد أقل من شهر من تاريخ تعيينه والا ما كانت قد قبلت ترشيحه هو الآخر لأن اجراءات الاعارة كانت قد بدأت قبل التعيين .

ومن حيث ان المدعى تقدم بابحاثه للتعين فى وظيفة استاذ مساعد فى ذات الكلية فى سنة ١٩٧٣ وهذه الابحاث اعدت فى السنوات من ١٩٦٦ الى ١٩٦٩ — أى قبل القرار المطمعون فيه وقد قبلت لجنة فحص الانتاج العلمى فى هذه الابحاث واشتلت بيععضها على النحو السالف بيانه بالوقائع وعين فعلا فى وظيفة استاذ مساعد فى سبتمبر سنة ١٩٧٣ ومن ثم فان مصلحته تكون قلصرة على طلب ارجاع أئقيته الى تاريخ القرار



المطعون فيه اذ لا جدوى الآن من الغاء القرار المطعون فيه الغاء كلياً نفوات  
ما يقرب من عشر سنوات عليه .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد انتهى الى احقية المدعى فى  
ارجاع اُقتديته الى تاريخ القرار المطعون فيه فانه يكون قد اصلب حكم  
القانون ويتمين بالتالى رغبى الطعن المائل والزام الجهة الادارية المصروفات  
عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

( طعن ٢٢٤ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٢ )

#### المبدأ :

القانون لم يحدد العدد الذى تشكل منه لجنة فحص الانتاج — تشكيلها  
من عضوين لا يخالف احكام القانون .

#### ملخص الحكم :

انه لا وجه لما اقام عليه الحكم المطعون فيه قضاءه من بطلان  
تشكيل اللجنة العلمية لمخالفة احكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤  
لسنة ١٩٥٨ ، بقوله انها تقضى بتشكيل اللجنة من عدد فردى من  
الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ، استنادا الى ما كان ينص عليه القانون رقم  
٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ السالف الذكر ، واخذاً بما يتبع فى تشكيل هيئات  
التحكيم ، ولما كلى نص المادة المذكورة لم يحدد العدد الذى تشكل  
منه اللجنة ، ولم يقضى بأن يكون هذا العدد فردياً أو زوجياً ، ولم يعبر  
بصفة الجمع عن اعضائها ، وانما أورد التعبير بصيغة الجمع عندما  
اشترط « أن ينضم اليهم عدد من المتخصصين من خارج الجامعات فى  
مجال التعبير عن أعضاء اللجان لا اللجنة الواحدة ، ومن ثم فان تشكيل  
اللجنة موضوع هذا الطعن من عضوين ، لا يخالف احكام المادة ٥٥  
المذكورة التى لا مجال لأعمال اية لحكام أخرى سواها ، كما ان اشتراك  
استاذ مساعد للجراحة فى عضوية هذه اللجنة التى كانت مهمتها

نحصر انتاج المتقدمين لشغل وظيفتى مدرس للجراحة — يتفق واحكامه  
المادة المذكورة . باعتباره من الاساتذة المتخصصين بالجامعات .  
اطمن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٧٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٢ )

المبدأ :

تشكيل لجنة عليا لفحص الانتاج العلمى للمرشح لوظيفة استاذ  
مساعد او مدرس — اخذ رأى القسم المختص فى تشكيل هذه اللجنة  
يعتبر ضمانة اساسية كفلها القانون — استحالة اتخاذ هذا الاجراء بسبب  
الخلافتات الشديدة بين أعضاء القسم تعتبر ضرورة ملحة تبرر اغفاله —  
مثال .

### ملخص الحكم :

يستفاد من نص المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
فى شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ انه  
عند التعيين فى وظيفة استاذ مساعد او مدرس تشكل اللجنة العلمية  
( لفحص الانتاج العلمى للمرشح ) بعد اخذ رأى مجلس القسم المختص  
ومجلس الكلية وان يكون رايهما فى هذا الخصوص استشاريا غير ملزم  
لمجلس الجامعة الا انه بلا ريب اجراء يشكل ضمانة اساسية كفلها القانون  
لاعبارات قدرها المشرع تحقيقا للصالح العام . وانه ولئن كان الامر  
كذلك الا ان الثابت من الاوراق ان اخذ رأى القسم المختص فى تشكيل  
اللجنة العلمية — فى الحالة المعروضة — كان من المستحيل اجراؤه قبل  
صدور قرار تشكيلها بسبب الخلافتات الشديدة التى كانت محتمة بين  
ما يقرب من نصف أعضاء القسم وبين رئيسه ، ومن ثم فانه لا محل  
للبطالن فى هذه الحالة فان الضرورة الملحة لتفادى هذا الوضع الشاذ  
تبيح المحذور ، فلا جرم ان يستوفى قرار تشكيل اللجنة العلمية  
شكله القانونى فى هذه الحالة بالاكتفاء بأخذ رأى مجلس الكلية وموافقة  
مجلس الجامعة ،

( طمن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ٥/١٢/١٩٧١ )

## قاعدة رقم ( ٢٦٤ )

المبدأ :

لجان فحص الانتاج العلمى — تشكيلها يكون وفقا لاحكام القانون  
لا وفقا لرغبات اعضاء هيئة التدريس — لا يصح ان تكون اعراضات المدعى  
على بعض اعضاء اللجنة حائلا دون اشتراكهم فى عضويتها .  
ملخص الحكم :

انه بالنسبة لما نعه المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة لفحص الانتاج  
العلمى للمرشحين لوظائف الاساتذة ذوى الكراسى بقسم الرمد من انها  
ضمت اعضاء غير محايدين فهو نعى لا يقوم على اساس سليم من الواقع  
او القانون ذلك ان تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح  
وتبعا لمشيئته وهواه انها هو يتم طبقا لنص المادة ٥٥ سالفه الذكر بقرار  
من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات باعتباره  
اعلى سلطة مشرفة على الجامعات ، واذ انتهى الامر الى تشكيل اللجنة  
الدائمة من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص انتاج كل من المرشحين  
دون التفت فى ذلك الى الاعتراضات التى اثارها المدعى بالنسبة الى بعض  
اعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقا لاحكام القانون .  
ولا يصح ان تكون اعراضات المدعى على بعض اعضاء اللجنة حائلا دون  
اشتراكهم فى عضويتها والا لادى الامر الى تشكيل عدة لجان لفحص العلمى  
بها يخالف احكام القانون ويتناقض مع قصد المشرع من النص على انشاء  
لجان دائمة والذي كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة  
١٩٦٣ اذ جاء بها « . . . ولما كانت اجراءات تعيين الاساتذة والاساتذة  
ذوى الكراسى تطول بدون مبرر ولأن اجراءات تشكيل اللجان العلمية تقارب  
اجراءات التعيين ذاته ، لذلك رؤى تشكيل لجان علمية دائمة لتقييم الانتاج  
العلمى للمرشحين واعمالهم الانتشائية الممتازة وتقرير ما اذا كانت تؤهلهم  
لشغل الوظائف المرشحين لها مع ترتيب الصالحين وفقا لكفاياتهم العلمية  
بما يتحقق معه توحيد معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف

الاستاذية بالجامعات . وقد اقتضى ذلك الاكتفاء بعرض التعيينات على مجالس الاقسام والكليات بالجامعات المختصة دون الرجوع الى المجلس الاعلى للجامعات تقصيرا للاجراءات ولان حكمة العرض عليه التنسيق بين مستويات الاساتذة نوى الكراسى بالجامعات ، وهذه الحكمة ستتحقق بانشاء اللجان العلمية الدائمة . . . ومتى كان ذلك يكون نمى المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة على غير اساس سليم من القانون فتستقل هذه اللجنة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين على اساس من سلطتها طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذ قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد ان زایلها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمرشحين فيتمتع عدم الاعتداد به .

( طعن ٨١٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٥ )

المبدأ :

لجنة فحص الانتاج العلمى — تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح — تشكيلها يتم طبقا للقانون ووفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات — الروابط العلمية بين اعضاء اللجنة وبين المرشحين او اشتراك بعضهم فى بعض الابحاث مع المرشحين هو امر شائع الحدوث فى الأوساط العلمية ولا يصح ان يكون حائلا دون اشتراكهم فى لجان الفحص العلمى .

الفصل الحکم :

ان تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح وتبعاً لمشيئته وهواه انما هو يتم طبقا لنص المادة ٥٥ سالفه الفكر ، وفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات باعتباره اعلى سلطة مشرفة على الجامعات والمفروض ان التشكيل الذى ينتهى اليه يدرا اية شبهة قد تتور فى الاذهان فنيا لو ترك التشكيل لمجلس الجامعة او مجلس الكلية المختصة واذ انتهى المجلس المذكور الى تشكيل لجنة الفحص العلمى من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص

انتاج كل من المرشحين ولم يلبه في ذلك للاعتراضات التي انارها المدعى بالنسبة الى بعض أعضاء هذه اللجنة فلان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقاً لاحكام القانون دون ما اعتداد بها افترضه المدعى قبل مباشرة اللجنة لمأمريتها من أنها سوف تجامل المطعون عليه بسبب الروابط العلمية التي تربطه ببعض اعضائها ذلك أن الروابط العلمية بين أعضاء اللجنة وبين المرشحين أو اشتراك بعضهم في بعض الأبحاث مع المرشحين هو أمر شائع الحدوث في الأوساط العلمية بين من يقومون بمباشرة مهنة واحدة ولا يصح أن يكون حائلاً دون اشتراكهم في لجان الفحص العلمي والا لأدى الأمر في بعض الأحيان الى عدم امكان تشكيل هذه اللجان من الاساتذة المتخصصين الذين يمكن الوثوق بأرائهم خاصة في بعض فروع الطب التي يقل عدد الاساتذة المتخصصين فيها كما هو الشأن بالنسبة الى طب الأطفال .

( طعن ١٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٩/٦/١٥ )

#### قاعدة رقم ( ٢٦٦ )

المبدأ :

اشتراك رئيس القسم في مناقشة تقرير اللجنة العلمية رغم انه أحد اعضائها — لا يعيب قرار التعيين — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان مشاركة رئيس القسم في المناقشات على الرغم من أنه عضو في اللجنة العلمية ليس من شأنه أن يعيب قرار التعيين ذلك ان اشتراك الاساتذة في اللجان العلمية لا ينزع صفتهم كأعضاء في مجلس القسم ولا يخل بصلاحياتهم للاشتراك في مناقشاته ما دام المطلوب منهم في كل الاحوال مجرد ابداء الرأي الذي يخضع في النهاية لتعقيب مجلس الجامعة المنوط به اجراء التعيين ولذلك كانت هذه المشاركة أمراً مألوفاً في الأوساط الجامعية تملئها الروابط العلمية وضرورة الاستعانة بالاساتذة المتخصصين في الفروع المختلفة ، والا أدى الاحجام عن اشتراكهم الى صعوبة تشكيل اللجان العلمية في كثير من الأحيان .

( طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٧ )

المبدأ :

عدم توجيه الدعوة الى اعضاء القسم المختص للنظر فى تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف — حضور جميع اعضاء القسم وتعدد اجتماعاتهم — لا محل للبطلان .

ملخص الحكم :

انه ان صح ان رئيس القسم لم يوجه الدعوة الى الاعضاء عند النظر فى تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف . فالثابت ان عدم كفاية أليعاد لم ياتر فى القرار من حيث الموضوع ما دام الهدف من الدعوى قد تحقق فعلا فلم يتخلف عضو عن الاجتماع وما دامت الفرصة قد أتاحت للاعضاء لاعاد انفسهم لمناقشة التقرير ، فان المجلس لم يمتد اجتماعا واحدا وانما عقد عدة اجتماعات ومن ثم فلا محل للبطلان .

( طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٨ )

المبدأ :

القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ استبدل باللجان العلمية التي كانت تشكل عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى لجان علمية دائمة دون ان يتضمن احكاما انتقالية — وجوب سريان التعديلات المستحقة على الاجراءات التي لم تتم حتى تاريخ العمل بها — لا تكتفى اجراءات فحص الانتاج العلمى الا بتقديم تقرير اللجنة — اساس ذلك — مثال .

ملخص الحكم :

ان المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة كانت تقضى قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بأنه « عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى

ينسكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كتاباتهم العلمية ، ويشترط فى اعضاء هذه اللجان ان يكونوا من الاساتذة المتخصصين فى الجامعات . ويجوز ان يضم اليهم عند الاقتضاء عدد من المتخصصين من خارج الجامعات . . وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومنها المادة ٥٥ وقد جرى نصها بعد التعديل بما يأتى « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات وذلك على ان تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كتاباتهم العلمية . ويشترط فى اعضاء هذه اللجان ان يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات او من المتخصصين من غيرهم . ويصدر قرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات باللائحة الداخلية لتنظيم اعمال هذه اللجان . . » ونص القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه فى مادته السادسة على ان يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وقد نشر بالعدد رقم ٢٧٣ فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ .

ومن حيث ان مفاد ما تقدم ان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ قد استبدل باللجان العلمية التى كانت تشكل عند التعيين فى وظيفة استاذ دى كرمى لجان علمية دائمة ولم يقض من هذا القانون احكاماً تعالج الاوضاع عند الانتقال من مجال العمل بالقواعد الملغاة الى العمل بالقواعد المستحدثة كما لم يتعرض للجان العلمية التى شكلت قبل العمل به ومن ثم فانه اعمالاً للوصول العلمية المقررة قانوناً فى هذا الشأن تسرى التعديلات التى استحدثتها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به دون تلك التى تمت صحيحة فى ظل الاحكام الملغاة منتظلاً

قائمة ومنتجة لأنارها القانونية . ولما كانت اجراءات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لا تكمل الا بتقديم اللجنة العلمية المشكلة لهذا الغرض تقريرها فى هذا الشأن ، وكان الثابت من وقائع الدعوى ان اللجنة العلمية التى شكلت بقرار المجلس الاعلى للجامعات فى ٢ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ لتقييم الانتاج العلمى للدعى وزميله لم تقدم تقريرها قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ وان الامر لم يتجاوز مجرد تشكيلها اذ انها لم تبدأ عملها الا فى ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ فى ظل العمل بهذا القانون ، فان الاجراءات الخاصة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين لوظيفتى استاذ ذى كرسى الشاغرتين تخضع لاحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ الذى اسند ولاية الفحص الى لجان دائمة تشكل بقرار من وزير التعليم العالى وتباشر عملها وفقا لاحكام اللائحة الداخلية التى تصدر بقرار من الوزير المذكور بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات دون ان يكون فى ذلك اخلال بحق مكتسب لاحد او المساس بمركز قانونى ثبت لصاحبه واستقر طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذ قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد ان زايها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمرشحين فيتمتع عدم الاعتداد به .

اطمن ٨١٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٣/١٢/٩ )

قاعدة رقم ( ٢٦٩ )

## المبدأ :

ابداء الاستاذ رئيس القسم ارايه فى الانتاج العلمى للمتقدمين من شغل الوظيفة المتنازع عليها بصفته عضوا فى اللجنة الفرعية التى شكلتها اللجنة الدائمة للامارة بجامعة الاسكندرية حيث يقدم كل عضو اياه منفردا فى الانتاج العلمى للمتقدمين - ان اعتبر الاستاذ المذكور منفردا مجلسا للقسم باعتبار انه لم يكن موجودا غيره بالقسم من الاساتذة نوى الكراسى فلن عدم عرض الترشيحات عليه لا يبطل قرار الترقية - اساسى ذلك - ان رايه كان حاضرا بالاوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ولم يكن غيابه عندئذ يقتضى المجلس ان يرجى الامر حتى يقف على رايه .



### ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق ان الانتاج الطبى للمتقدمين لشغل الوظيفة المتنازع عليها قد عهد فحوصه الى اللجنة الدائمة للمعمارة بجامعة الاسكندرية وكانت من سبعة اعضاء اقدمهم الاستاذ . . . . رئيس قسم المعمارة بظك الجامعة ، وإن اللجنة شكلت لجنة فرعية من ثلاثة من اعضائها كان اولهم الاستاذ المذكور نفسه وتقدم كل منهم بتقرير منفرد وعرضت هذه التقارير على اللجنة الدائمة مجتمعة وخلصت من مناقشتها الى الترشيح الذى صدر به اقرار باغلبية اربعة الى ثلاثة واذا لم يكن يقسم المعمارة ( وعتذ من الاساتذة ذوى الكراسى الا الاساتذ المذكور وحده فان اعتبر منفردا لمجلس القسم الذى يجب عرض الترشيح عليه قبل ان يعرض على مجلس الكلية فانه يبين من واقع الحال ان الاستاذ المذكور قد عرض عليه الترشيح وأبدى فيه رايه متميزا من قبل ان يشارك فى مناقشته باللجنة الدائمة مجتمعة ، فكان رايه حاضرا فى الاوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ، ولم يكن غيابه ( وعتذ يقتضى المجلس ان يرجى الامر حتى يقف على رايه هو بين يديه ) ويكون الحكم المطعون فيه قد اخطأ فيما فاتته من ذلك ، واذا أثبت الحكم فى اسبابه صحة القرار فيما وراء ذلك ورد ما اثاره المدعى فى شأنه فان القرار يكون صحيحا ولا وجه لمقتضى به من الغائه ، ويتعين به الحكم بقبول الطعنين شكلا وفى الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وبقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا والزام المدعى المصروفات .

( طعن رقم ١٤٧ ، لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٠ )

#### المبدأ :

التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المنوط بها فحص اعمال المرشحين للوظائف الشاغرة ، المقصود منه ان تستهدى به الجهات المنوط بها امر التعيين فى هذه الوظائف - هذا التقرير لا يلزم الجهات المختصة بالتعيين بالاخذ بالنتيجة التى انتهت اليها - لا يسوغ ان يترقب بحكم اللزوم ، على أية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين .

( م - ٢٢ - ج ١٢ )

### ملخص الحكم :

ان التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المنوط بها فحص اعمال المرشحين للوظيفة الشاغرة ، انما يقصد منه ان تستهدى به الجهات المنوط بها امر التعيين فى هذه الوظائف فى التحقق من مدى توافر الشروط الثالث المشار اليه آنفا فى المرشح للوظيفة المعلن عنها ، وهو بهذه المثابة لا يلزم الجهات المختصة بالتعيين بالاخذ بالنتيجة التى انتهت اليها ، بل ان لها اذا كانت لديها اسباب مبررة لن تخرج عليها ، خاصة وأن هناك شروط أخرى يتعين توفرها فى المرشح ، وهى بلا شك تدخل فى الاعتبار عند الموازنة بين المرشحين ، ومن ثم فانه لا يسوغ أن يترتب بحكم اللزوم ، على أية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين ، خاصة اذا كانت وجوه الطعن فى التقرير قد عرضت على الجهات المختصة وناقشتها وانتهت الى اطراحها .

( طعن ١٧١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٥/٦/١٩٦١ )

### قاعدة رقم ( ٢٧١ )

#### المبدأ :

استقلال اللجنة بفحص الإنتاج العلمى على أساس من سيادتها التقديرية التى تنأى عن الرقابة القضائية ما دامت غير متسمة بفساد استعمال السلطة - أساس ذلك .

### ملخص الحكم :

انه بالنسبة الى ما أورده المدعى من مآخذ على أعمال اللجنة الدائمة من أنها استبعدت عنصر الإشراف على الرسائل وأنها قد خالفت اللجنة الأولى فى تقييمها لإبحاث وأبحاث الدكتور . . . . ، وأنها قد وضعت الأبحاث المشتركة والمنفردة فى مستوى واحد وغير ذلك مما نعهه المدعى على أعمال تلك اللجنة فان ذلك جميعه لا ينهض دليلا على انحرافها بالسلطة ، وذلك لأنه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة الأولى أن المدعى أشار الى

انه قد اشرف على رسالتين دون ان يقدم نسخة من كل منهما وهذا عين ما سجلته اللجنة الدائمة فى تقريرها ، كما ان مخالفة اللجنة الدائمة بلجنة الاولى فى تقييمها للابحاث انما يتمشى مع طبائع الامور ولا شىء عن الرعية فى مجاملة الدكتور . . . . . خصوصا وان هذا الخلاف قد تناول ايضا تقييم ابحاث الدكتور ، . . . . . ومن المقرر ان اللجنة العلمية تستقل بهذا التقييم بما لهما من سلطة تقديرية فى هذا الشأن والتى لا تخضع عناصر التقدير فيها للرقابة القضائية والا انتقلت رقابة القضاء الى مشاركتها فى سلطتها المذكورة ، كما انه من وجه آخر فلان المساواة بين الابحاث المشتركة والمنفردة ليس من شأنه ان يجعل تقديرها مخالفا لاحكام القانون . او مشوبا بالانحراف لان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مقتضاه ان الدرجة التى قدرت بها هذا البحث انما تنصرف الى القدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس فى نص المادة ٥٥ السالف ذكرها ما يلزم اللجنة بتحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه اذ صدر بتعيين الدكتور . . . . . فى وظيفة استاذ ذى كرسى بكلية الطب بجامعة القاهرة بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد عرض الامر على اللجنة العلمية الدائمة يكون قد صدر صحيحا وطبقا للاجراءات المقررة قانونا وغير مشوب بالانحراف بالسلطة ومن ثم يكون الطعن عليه بالانقضاء غير قائم على اساس سليم من القانون متعينا رفضه ، ويترتب على ذلك كنتيجة حتمية رفض طلب المدعى التعويض عن القرار المطعون فيه لعدم توافر ركن الخطأ فى حق الادارة بعد ان ثبتت سلامة هذا القرار ومطابقته للقانون على نحو ما سلف بيانه .

## قاعدة رقم ( ٢٧٢ )

### المبدأ :

قرار لجنة فحص الانتاج العلمى يكون فى حدود السلطة التقديرية المخولة لها متى بنى على الاسباب الواردة فى تقريرها - لا ينال من القرار ما يثيره الطاعن متى رأت اللجنة استبعاد ترشيحه من ناحية خبرته واعماله المهنية واسباب اخرى تتعلق بنشر ابحاثه وترقيته على اساسها بعد ذلك طالما لم يقدم ما يدل على ان اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالافضلية عليه قد خالفت القانون او تفيت غير الصالح العلم او انحرفت فى استعمال سلطتها .

### ملخص الحكم :

انه مما ينمى الطاعن من أن لجنة فحص الانتاج العلمى فضلت عليه الدكتور . . . . على اساس أن أبحاثه لا يتسم بعضها بالعمق والآخر مستخلص من الرسالة التى قدمها للحصول على درجة الدكتوراه تهوينا من قدره وانتاجه العلمى وجعلت همها ترشيح الدكتور . . . . . للوظيفة المعلن عنها . فان الثابت من تقرير اللجنة المذكورة انها اوضحت أن جميع المتقدمين قد استوفوا الشروط المنصوص عليها فى قانون الجامعات وانها كانت تخلص بحوث وأعمال المتقدمين ومنهم الطاعن ، وراى بناء على الدراسات التى قام بها أعضاء اللجنة على أفراد وبعد مناقشتها بواسطة اللجنة مجتمعة، رأت انه يرقى لشغل هذه الوظيفة من المتقدمين الأربعة كل من السيد الدكتور . . . . ( أصلى ) والسيد الدكتور . . . . ( احتياطى ) وذلك لتقدميهما أبحاث مبتكرة بعضها منشور وهى بحوث لا تدخل فى نطاق رسائل الدكتوراه لكل منهما وتتميز بالإصالة والعمق الامر الذى يؤهل المتقدمين لها لشغل وظيفة أستاذ مساعد فى الهندسة الميكانيكية ولم ترشح اللجنة الطاعن لانه استبان لها أن الأبحاث التى تقدم بها ليس فيها العمق اللازم كما أن بعض بحوثه لا تعتبر بحوثاً بالمعنى المفهوم لهذه العبارة وبعضها يستخلص من

الرسالة التي تقدم بها للحصول على درجة الدكتوراه ، واذا بنت اللجنة قرارها بالحقبة الدكتور . . . . . للوظيفة المرشح لها دون الطاعن للأسباب المشار إليها في تقريرها فإن ذلك يكون قد تم في حدود السلطة التقديرية المخولة لها ومن ثم يكون ما انتهت إليه اللجنة في هذا الخصوص صحيحا لا مطعن عليه ، ولا ينال منه ما يثيره الطاعن من ناحية خبرته وأعماله المهنية وأسباب أخرى تتعلق بنشر أبحاثه وترقيته على أساسها بعد ذلك أنه ليس من شأن هذه الأسباب أن تمس من عناصر الأفضلية التي استندت إليها اللجنة أو تنال من صحتها طالما أن الطاعن لم يقدم ما يدل على أن اللجنة في استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالأفضلية عليه قد خالفت القانون أو تفيت غير الصالح العام أو انحرفت في استعمال سلطتها .

وحيث أنه على مقتضى ما تقدم وكان المطعون في تعيينه الدكتور . . . . . قد استوفى الشروط التي طلبها القانون بالتعيين في وظيفة أستاذ مساعد الهندسة الميكانيكية وصدر بذلك قرار وزير التعليم العالي في ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ يكون هذا القرار صحيحا لا مطعن عليه .

( طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٣ )

المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بتشكيل لجان عليية دائمة تقوى فحص الإنتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الأستاذة والإستاذة المساعدين ، والحصول على القابها العلمية وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسيباً تقيم فيه الإنتاج العلمى للمتقدمين وما إذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الأفضلية في الكفاءة العلمية — وفاد ذلك أن ترتيب المرشحين لاهدى الوظائف عند تعددهم إنما تختص به اللجنة المشار إليها بحسب الأفضلية

فى الكفاءة العلمية — انتهاء اللجنة الى صلاحية المرشحين لشغل احدى الوظائف دون القيام بترتيبهم لبيان افضلهم — قيام مجلس الكلية باختيار احد هؤلاء المرشحين لشغل الوظيفة المطلوب شغلها — بطلان هذا القرار لصدوره من غير مختص لدخول ذلك ضمن اختصاص اللجنة المشار اليها — وجوب الغاء القرار الغاء مجردا لكى تعيد الجامعة طرح الامر من جديد على اللجنة المختصة لتقوم بترتيب المرشحين وفقا للمعايير المشار اليها .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بنص فى المادة ٧٣ على ان تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين او الحصول على القابلية العلمية ... وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة المساعدين من اساتذة الجامعات او من المتخصصين من غيرهم . . . . . وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبباً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الامتضية فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين ... » ويتضح من هذا النص ان المشرع نظم اللجان العلمية الدائمة وناط بها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين واقبالها باختصاص تقديم تقرير مفصل ومسبب يتضمن تقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل تلك الوظائف الجامعية وبيان ما اذا كان هذا الانتاج العلمى يؤهل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المطلوب شغلها واوجب المشرع على لجنة فحص الانتاج العلمى دون غيرها ان تقوم بترتيب المتقدمين عند التعدد بحسب الامتضية فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين .. وعلى ذلك فانه اذا تعدد المتقدمون لشغل احدى وظائف الاساتذة او الاساتذة المساعدين بالجامعات فان لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة تكون هى وحدها جهة الاختصاص المنوط بها تقديم الانتاج العلمى والحكم على مدى صلاحية هذا الانتاج لتأهيل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المراد شغلها ويعمد

فذلك تقوم لجنة الفحص بترتيب المتقدمين بحسب أفضليتهم وكفايتهم العلمية وترتيباً على ذلك فانه لا مجلس الكلية ولا مجلس الجامعة يمتلك ولاية ترتيب المتقدمين عند تعدهم لشغل وظيفة استاذ او وظيفة استاذ مساعد بالجامعات، لان المشرع ناط هذه الولاية للجنة فحص الانتاج العلمى وجعل معيار الترتيب والتفضيل هو معيار الافضلية والكفاية العلمية حسبما تستظهره لجنة فحص الانتاج العلمى من واقع الانتاج العلمى الذى طرحه كل من المتقدمين امامها والثابت فى خصوص هذه المنازعة ان لجنة فحص الانتاج العلمى لكل من المدعى والمطعون عليه قد انتهت الى ان الانتاج العلمى لكل منهما يرقى بمصاحبه ويؤهله لشغل وظيفة استاذ مساعد بكلية التجارة والادارة بجامعة حلوان . الا ان اللجنة لم تمارس ولايتها وسلطانها المشروعة فى ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الافضلية والكفاية العلمية فى ضوء التقرير الفردى المقدم من كل منها وناشدت الجامعة تحقيق الافادة من كليهما بتقييمهما معا لان كلا منهما كسب علمى محقق للطلاب الا ان مجلس كلية التجارة ومن بعده مجلس الجامعة مارس سلطة لا يملكها اذ قام كل من المجلسين - دون الرجوع الى لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة - بتفضيل المطعون عليه على المدعى وبذلك مارس كل منهما عملاً منوطاً بحكم القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين وحدها ، كما اقام كل من المجلسين حكمه فى تفضيل المطعون عليه على المدعى على أساس ومعايير لا تمت الى الكفاية العلمية المستظهرة من واقع الانتاج العلمى لكل منهما ، فتم اختيار المطعون عليه لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الاقتصاد وترك المدعى فى التفضيل والترتيب ليمثل المكان الثانى لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الزراعة ( الاقتصاد الزراعى ) وهذا المعيار - وهو درجة البكالوريوس - ليس هو بالقطع المعيار الذى حدده القانون لترتيب وتفضيل المتقدمين عند تعدهم - ذلك لان المعيار الذى لوجب القانون الاعتراف به فى ترتيب المتقدمين - المتقدمين هو الافضلية والكفاية العلمية المستظهرة من واقع التقارير الفردية المفضنة بتقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية الشاغرة - وبقى كل من القرار المطعون فيه قد تضمن تعيين الدكتور . . . . . فى وظيفة استاذ مساعد اقتصاد بكلية التجارة التابعة لجامعة

حلوان قد بنى على تفضيلي للمطعون عليه فى المقارنة مع المدعى صادر من مجلس كلية التجارة ومن مجلس جامعة حلوان وكلا المجلسين لا يملك سلطة التفضيل والترجيح بين المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية وهى السلطة التى ناط بها القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى وأوجب أن يكون معيار التفضيل هو الانضلية والكفاية العلمية المستظهرة من الانتاج العلمى للمتقدمين — لذلك يكون القرار المطعون فيه بتعيين الدكتور ..... قد قام على اساس فاسد ومخالف للقانون . الامر الذى ينعين معه الحكم بالفاء قرار التعيين المطعون فيه الفاء مجردا كليا — حتى تعيد جامعة حلوان طرح الامر من جديد على لجنة الفحص العلمى المختصة لتقرر اللجنة ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الانضلية فى الكفاية العلمية وليصدر قرار بتعيين بعد ذلك مبنيا على اساس سليم من احكام القانون . واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى فانه — اى الحكم المطعون فيه — يكون قد جاء معيبا ومخالفا للقانون بما يستوجب الحكم بالفائه وبالفاء القرار الصادر من جامعة حلوان بتعيين الدكتور ..... استاذًا مساعدا للاقتصاد بكلية التجارة وادارة الاعمال بجامعة حلوان الفاء مجردا — كليا وما يترتب على ذلك من اثار والزام جامعة حلوان بالمصروفات — وهذا القضاء اذ يعيد الامر الى جامعة حلوان لتصدر فيه قرارا جديدا بالتعيين مبنيا على اجراءات سليمة يفتى عن طلب التعويض عن الاضرار المترتبة على القرار المحكوم بالفائه ويتمين بالنالى رفض هذا الطلب .

( طعن ٢٣٠ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/١/٤ )

قاعدة رقم ( ٢٧٤ )

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فى من يعين استاذًا بالجامعة وبين الجهات ذات الشأن وذات الاختصاص فى التعيين كما حدد اختصاص كل منها بالنسبة لاصدار قرار التعيين ودورها فى تسييسه — القرار الصادر بالتعيين او



برفض التعيين يعتبر نتاجا لآراء كل هذه الجهات ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى ورأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ومجلس الجامعة — بطلان تشكيل احدى هذه الجهات ذات الشأن ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى يبطل قرارها بطلانا اصليا ولو صدر بالإجماع وفساد رأى أى من هذه الجهات ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه اذ ان كلا منها يعتبر بمثابة الأساس لما بعده وهى حلقات متكاملة يتركب منها القرار الاخير — وجرد خصوصية بين المرشح وبين احد اعضاء لجنة فحص الانتاج العلمى وعدم تنحيه عن الاشتراك فى تقييم الانتاج العلمى للمرشح للتعين يبطل قرار اللجنة مع ما يترتب عليه من بطلان القرار النهائى الصادر فى هذا الشأن .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فبين يعين أستاذا بالجامعة والجهات ذات الشأن فى التحقق منها وذات الاختصاص فى اصدار القرار بالتعيين ووجه اتصالها بآمره ودورها فى تأسيس القرار والذي يتركب مما يناط بكل منها من تقويم لمجموع الانتاج العلمى للمرشح او من اقتراح التعيين او الموافقة عليه او اتخاذ القرار بهرأعاة كل ذلك حيث جعل الامر يشترك فيه على مقتضى نصوصه اكثر من جهة ويمر بكثير من مرحلة ويكون ذلك كله سلسلة واحدة يجب ان تنظم حلقاتها وتستقيم كل الآراء واتفرات المكونة لاجرائها خلال تلك المراحل ليوحد القرار بالتعيين او برفضه ويستوفى شرائط صحته ففى المادة ٧٠ بين القانون انه الى جانب شرطى الحصول على الدكتوراه او ما يعادلها والسمة المحدودة ، وحسن السير المنصوص عليها فى المادة ٦٦ بالنسبة الى من يعين عضوا فى هيئة التدريس بصفة عامة يشترط فبين يعين أستاذا شغل وظيفة استاذ مساعد خمس سنوات على الاقل والقيام فى مادته وهو استاذ مساعد باجراء بحوث مبتكرة او اعمال انشائية ممتازة مؤهلة لتشغل مركز الاستاذية ، وأن يكون كذلك ملتزما فى عمله منذ تعيينه استاذًا مساعدا بواجبات اعضاء

هيئة التدريس محسنا آداءها ويدخل فى الاعتبار فى تعيينه مجبوع انتاجه العلمى منذ حصوله على الدكتوراه او ما يعادلها وما يكون قد اشرف عليه من رسائل الماجستير والدكتوراه التى تمت اجازتها وكذلك نشاطه الطبى والاجتماعى الملحوظ واعماله الانشائية البارزة وطبقا للمادة ٧٣ تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة او الحصول على لقبها العلمى ويصدر بتشكيل هذه اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم العالى بعد اخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الاعلى لها وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة من بين اساتذة الجامعات الذين مضى عليهم فى الاستاذية خمس سنوات على الاقل او من المتخصصين من غيرهم . . وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبباً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وماذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الامتضية فى الكفاءة العلمية بعد مناقشة التقارير الفردية للفاحصين خلال مدة شهرين على الاكثر من تاريخ وصول الأبحاث اليها ويترتب على عدم تقديمه فى الميعاد المحدد ما ذكر فى المادة ٧٤ بعدها من اجراءات وبحسب المادة ( ٧٥ ) اذا تقرر عدم اهلية المتقدم للوظيفة او لقبها العلمى فلا يجوز له معاودة التقدم الا بعد مضى سنة من ذلك وبشرط اضافة انتاج جديد ووفقا للمادة ٢٣ من القانون يختص مجلس الجامعة بالنظر فى تعيين اعضاء هيئة التدريس فيها واما مجلس القسم ومجلس الكلية فهما يختصان على ما نصت عليه المادتان ٥٥ و ٤١ من القانون باقتراح تعيين هؤلاء فى ضوء ما تقرره اللجنة العلمية وهذه المراحل اجلتها ثمانية المادة ( ٦٥ ) من القانون بنصها على أن يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

ومن حيث أن من المبادئ المقررة التى تليها العدالة ويقتضيها تحقيق الضمانات الاساسية التى توحى الشارع توفيرها عند النظر فى امر تعيين الاساتذة تنظيمية برامله واجراءاته وعهده بالتحقق من توفر شروطها

واهمها ما نعلق بتقويم الانتاج العلمى للمتقدمين لها الى اكثر من جهة على نحو ما ذكر آنفا بما يكفل حسن قيام كل منها بمهمتها واختصاصها ، وصحته عمليا انه يجب فبين يشترك فى عضوية اللجنة الدائمة او مجلس القسم او الكلية او مجلس الجامعة يعد ذلك ، ان يتوفر فيه شرط الحيادة حتى يحصل الاطمئنان الى عدالته وتجرده عن الميل والعآثر ويسلم رايه هو يشترك فى هذه اللجنة او المجلس فيصدر عن بينه مجردا من شوائب الميل ، او مظنة التحيز بالانسية الى المتقدم للتعيين فى الوظيفة ، اذ مدار اعمالها هو وزن انتاجه العلمى وتقدير مدى توافر سائر الشروط وتقرير اهليته تبعاً للوظيفة او عدمها فاذا ما قلم به سبب يستنتج منه بحسب الاغلب الاعم انه ما تضعف له النفس ويخشى ان يؤثر فيه بما يجهن بهيل فى رايه الى ما يقتضيه هذا السبب بحسب ما يلوده فى النفس من فوازع يخضع لها اغلب الخلق من اتجاه الى محابة المرشح او الاضرار به وجب عليه الا يشترك فى عضوية اللجنة او المجلس سائلة الذكر فذلك ازكى ، واقوم لصحة تشكيلها وسلامة قراراتها واخذنى الا تعلق بها الاسترابة من جهة اشتراكه فيها مما يمس ما يجب ان يتوفر لها وهى تقوم بما فيط بها من مهام من حسن الاحثونة وسلامة الراى وعدالة الشهادة والبعد عن كل ما من ثباته ان يرتاب لحد فى استقامة اعمالها وعدالة موازينها كما انه انكل باطمئنان قوى الشأن على امورهم ومن الاسباب التى تقضى ذلك ان يكون بين العضو وبين المتقدم للحصول على الوظيفة او لقبها العلمى خصومة قائمة اذ فى وجودها ما يستوجب تحييته عن الاشتراك فى الفصل فى هذا الامر باى وجه والامر كذلك حتى اذا لم يكن ثمت خصومة بينها قضاء ما دامت العداوة والبغضاء قد بدت بينهما اذ يجب عليه ان يشعر ما يسببه ذلك له ولذى الشأن من جرح ميئضى من تلقاء نفسه ويجبر على ذلك اذا ما طلب المتقدم للتعيين ذلك بمنهم اطمئنانه اليه اذ ان مثل هذه العداوة وخاصة اذا بلغت مبلغ الخصومة ان تكون سببا يدعو الى زعزعة ثقته فيه او تقضى على عدم اطمئنانه اليه ويستوجب تبعاً عدم صحة اشتراكه فى اللجنة او المجلس المذكورة وهى تنظر أمر المتقدم وتصل فيه فى حدود ما لها من اختصاصات فاذا

اشترك رغم قيام المصانع المذكور به فان عدم صلاحيته المترتب على ذلك من شأنه ان يبطئ تشكك أى منها ابتداء ويحيط عليها الذى اشترك فيه فتكون باطلة لذلك قراراتها وما يترتب عليها او يعقبها من قرارات استكمالاً للمراحل التى رسمها القانون لسير الامر فى تعيين الاساتذة ولا يعبر من ذلك شيئاً ان يقال ان رأى اللجنة فى تقويم انتاج المتقدم للوظيفة العلمى ، ومدى تأهيله له لشغلها ورأى القسم ومجلس الكلية فى ذلك وهو بسبيل اقتراحه ما يراه فى هذا الامر استشارى اذا انه مادام الشارع جعل للجنة والمجلسين شأن فى ذلك فللاولى تقويم الانتاج العلمى ابتداء وتقرير الاهلية أو عدمها وأوجب أخذ رأى القسم ومجلس الكلية فى هذا الشأن من بعد للمتقدم باقتراحها الى مجلس الجامعة وجب ان يكون رأى كل منهما صحيحاً ولا يستقيم الرأى منهما كذلك الا اذا صح تشكيلها ابتداء فلن هامة ما ذكر من صلاحية عضو أو أكثر لا يكون لها كيان قانونى صحيح وتحيط اعمالها وتكون قراراتها باطلة بطلاناً أصلياً لهذا السبب ولو صدرت بالاجماع وفساد رأى أى منها ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه أو يستند الى وجوده اذ كل منها بمثابة الاساس لما بعده وهى جميعها حلقات متكاملة يتركب من مجموعها القرار الاخير .

ومن حيث انه على مقتضى ذلك كله فانه والثابت الذى لا خلاف له من الاوراق او من قبل الجامعة ذاتها ووزارة التعليم العالى ايضا ، المدعى عليهما ، انه بين الطاعن وبين كل من المذكورين . . . . . الاستاذين بالكلية عداوة بلغت حد الخصومة قضاء منذ دعواه امام التمساء الادارى رقم ٩٣٤ لسنة ٢٢ ق المرفوعة منه فى ١٩٦٩/٤/٢٨ حيث تتردد صداها فى صحيفتها واوراقها ولن هذه الخصومة ممتدة عندئذ مما يجعل لطلبة بتجديتها اساساً له ما يبرره وذلك بغض النظر عما قدمه للتدليل على ذلك ايضا فى حواظ المستندات التى ارفقتها بمذكراته فى هذا الطعن من قوله باسهامهما فى المسمى وفى اثناء مسار القرار المطعون فيه فى مراحل ولدى عميد الكلية لمجازاته بالقرار الذى صدر فى ١٩٧٧/١/٢٩ من رئيس الجامعة بالتنبيه عليه بدعوى تلفظه بجلسة مجلس القسم

فى ١٩٧٦/٦/٢٢ بالفاظ غير لائقة لزملائه واتهامه عميد الكلية ( الدكتور . . . . . ) ومقدم شكوى اخرى فى ذلك ( دكتور . . . . . ) الذى يشترك معه فى تأليف الكتب . بالتدخل فى اعمال الامتحانات بالامر برفع درجات بعض الطلبة فى مادة تكنولوجيا الانتاج وهو ما تضى من المحكمة التانيبية لوزارة التعليم العالى بحكمها فى ١٩٧٩/٦/٢٦ فى دعواه رقم ٨٨ لسنة ١١ ق بالملف لما جاء بسبب الحكم من انه لم تتوفر له المشروعية التى تحمله لما عدته من عيوب منها ما شاب التحقيق من قصور وعدم توفر الضمانات التى تكفل سلامة وعدم حرص المحقق على مطالعة اوراق الامتحانات ليتبين التدخل رغم اقرار استاذين اخرين به لولا وقوف الطاعن ضد ذلك ولم تطعن الجامعة فى هذا الحكم على ما يبين من الحكم وشهادة عدم الطعن ومن قوله تبرير صدى الخصومة فى دعواه رقم ٢١٤٤ لسنة ١٩٧٨ مدنى كلى التى اقامها ضد الدكتور . . . . . ورئيس الجامعة تتلاقى بدور الاول فى عدم تربيته وفى التثسير به وبجاراته بالقرار الملقى سالف الذكر لما قدمه من مذكرة بمناسبة وقوف الطاعن ضده فى تدخله فى تقرير اعمال السنة (١٩٧٦/٧٥) للسنة الاولى التى كان يدرسها شكها فيها منه موردا فيها ما يعتبر قذفا فى حقه مما قضى للطاعن بتعويض عنه قدره الف جنيه لهذا ولما ذكر فى الحكم من خطأ واضرار باعتبار ذلك على ما ورد فى الحكم اتباعا للحكم الصادر من محكمة الاستئناف بالقاهرة فى الاستئناف رقم ٢٥٧٣ لسنة ١٦ ق الصادر فى ١٩٧٩/١٢/١٧ بالناء حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٩٧٩/٣/١٧ فى الدعوى بعدم اختصاصها ولائيا وباحالتها الى محكم مجلس الدولة وباعادتها الى هذه المحكمة للفصل فيها عملا مايا لما كان الثابت قيام الخصومة بين الطاعن والاستاذين المذكورين بما تقدم بغض النظر عن ما تضمنته الدعويان الاخيرتان منذ سنوات سابقة على تكتمه للتعيين استاذا واستمرارها فانه كان يتمين عليها عدم الاشتراك فى اللجنة او مجلس القسم او الكلية عند نظره — واذ لم يفعل ، واشتركا عملا فى اعمال اللجنة العلمية الدائمة ووقع الثانى على تقريرها ثم اشترك فى مجلس القسم ومجلس الكلية فان ذلك يبطل قرارات اللجنة والمجلسين

المذكورين باعتياده ما انتهت اليه من عدم اهلية الطاعن للوظيفة وكذا قرار مجلس الجامعة بالموافقة على ذلك اذ ينسحب البطلان اليها جديعا وغنى عن البيان انه لم يكن ثم ما يقتضى هذا بعد أن فيه الى ذلك المستشار القانونى لوزير التعليم العالى وقرر الوزير على رايه ابتداء كما تقدم البيان اذ كان ذلك كما قال — مما يدرا الشبهة ويثبت الطمائية فى نفس الطاعن وهو الى ذلك ما كان يجب على مجلس الجامعة أن يراعيه ويسجيب ، لمقتضاه فان الضمانات والمبادئ المقررة سالفه البيان الموجبة لتنحى الاستاذين المذكورين ما شرعت كما سلف الذكر الا لتطعن الاساتذة على مصائرهم وللاحتياط والتحوط لسعة اللجنة والمجالس المختصة بنظر التعيين فى وظائف الاستاذية ولكى تاتى قراراتها على وجهه الصحيح .

ومن حيث انه بما تقدم ما يكفى لاجابة الطاعن الى طلبه اخفاء القرارات المطعون فيها لبطلانها للميب سالف الذكر ولا حاجة الى بحث سائر ما يتخذ عليها من ميووب .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ انتهى الى غير هذا النظر دون اساس سليم من الواقع او القانون فانه يكون قد خالف القانون واخطا فى تاويله وتطبيقه وانتهى الى غير الصواب فيتمين لذلك الفاؤه والقضاء للطاعن بطلانيته مع الزام جامعة القاهرة المصرومات .  
( طعن ١٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٥/١ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٥ )

المبدأ :

اذا وضعت جهة الادارة قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث اعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة حلوان ، بان اشترطت أن يكون النشر فى مجلة ( دراسات وبحوث ) او مجلة اخرى علمية متخصصة من مستواها — سريان هذه القاعدة باثر مباشر — نشر الابحاث فى مجلة ( منبر الاسلام ) قبل العمل بالقاعدة السابقة صحيح — اساس ذلك أن القانون لم يشترط النشر فى مجلة معينة — اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى — مجلس الجامعة لا يتقيد برأى اللجنة العلمية .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد نصت على أن تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين أو الحصول على ألقابها العلمية . ويصدر بتشكيل هاهى اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليمعالى بعد اخذ رأى مجلس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات ، وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبباً يقيم الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو التلقب العلمى ، وترتيبهم عند التحدد بحسب الأفضلية فى الكفاءة العلمية ، وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين . ولئن كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة فحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ أو استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج ، وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها ، الا ان المشرع لم يقيّد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية ، وإن القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يقتضى مع ما هو متروك لسلطة التصيين من مرجحات التصيين وملاحظات ، ومن ثم كان لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية الا ان مجلس الجامعة وهو يزاوّل هذه السلطة التى ناطها به القانون انما يخضع لرقابة القضاء للتحقق من قيام قراره على سبب صحيح .

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد أتمّص فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ عن ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة استاذ يرجع الى ان جل أبحاثها المقدمة للتصيين فى هذه الوظيفة انما نشرت بمجلة اعتبرها المجلس غير علمية متخصصة ، وان المجلة التى تعتبر مجلة علمية متخصصة ويعتمد بما ينتشر فيها من بحوث أعضاء هيئة التدريس فى مجلة « دراسات وبحوث » التى أصدرتها جامعة طولان لمعاونتها فى القيام بمراسلتها فى مجال نشر البحوث العلمية والدراسات المبكرة فى فروع العلم المتصلة بتبطلت الجامعة .

ومن حيث ان المدعية نشرت ابحاثها السبعة عشر بمجلة «منبر الاسلام» في الفترة من سبتمبر سنة ١٩٧٥ الى يناير سنة ١٩٧٧ فتوافر بذلك « النشر » الذي تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، اذ ان المقصود بهذا النشر فيوع الابحاث بحيث يثبت لصاحبها حق الملكية الادبية عليها ، وتسجل له الاسبقية فيها اودعه هذه الابحاث من ابتكار علمي أو ابداع فني ، وحتى لا تتردى الابحاث الجامعية في التكرار بسبب عدم المسام الباحث بما سبق ان اسهم به باحثون آخرون في المضمار ذاته . ولا حجة فيها ذهبت اليه جهة الادارة من ان ابحاث المدعية لم تنشر بمجلة علمية متخصصة ، وان هذه المجلة تمثلت في مجلة « دراسات وبحوث » التي اصدرتها الجامعة — لا حجة في ذلك لأن جهة الادارة لم تحدد جهة علمية متخصصة في النشر وقت ان نشرت المدعية ابحاثها كان عليها ان تنشر هذه الابحاث فيها .

اما مجلة « دراسات وبحوث » فقد صدر اول اعدادها في مارس سنة ١٩٧٨ اي بعد نشر سحوت المدعية بكثر من عام كامل ونشرت لاحتها لأول مرة بهذا العدد ومن ثم يكون من نافله القول النعى على المدعية بانها لم تنشر ابحاثها في تلك المجلة . واذا كان لجهة الادارة ان تضع قاعدة تنظيمية تضبط شرط النشر الذي تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الاشارة اليه في بحوث اعضاء هيئة التدريس المتقدمين للتعيين أو الترقية ، وتمثلت تلك القاعدة التنظيمية فيما نص عليه مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة بتاريخ ١١/٢/١٩٧٦ من ان هذه البحوث يجب ان تنشر في مجلة علمية متخصصة ، نموذجاً لها هو مجلة « دراسات وبحوث » التي صدر عددها الاول في مارس ١٩٧٨ الا ان القاعدة التنظيمية لا تسرى الا باثر مباشر ، ومن ثم لا اعتداد لها الا من تاريخ العمل بها .

اما قبل هذا التاريخ فان البحوث يكتبني فيها بالنشر ومن ثم لا ينتقص من قيمة ابحاث المدعية السبعة عشر اثناء منشورة بمجلة « منبر الاسلام » لأنه قبل اول مارس سنة ١٩٧٨ وهو تاريخ صدور اول عدد من مجلة « بحوث ودراسات » لم يكن القانون يشترط للبحوث التي يتقدم بها المرشحون للترقية الى وظائف هيئة التدريس بكلية التدبير المنزلي أن تكون منشورة



فى مجلة معينة على وجه التحديد لو الحصر وإذا كانت جهة الإدارة قد وضعت قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بكميات جامعة حلوان ، بأن اشترطت أن يكون هذا النشر فى مجلة « دراسات وبحوث » أو مجلة أخرى علمية متخصصة من مستواها ، فهذه القاعدة إنما تسرى على البحوث التى تنشر بعد أول مارس سنة ١٩٧٨ أما قول جهة الإدارة بمرتين هذه القاعدة التنظيمية على المدعية لجرد أن ترفيتها الى وظيفة استاذ قد امتدت الى ما بعد أول مارس سنة ١٩٧٨ فكان يجب عليها أن تقدم إباحات أخرى للنشر فى مجلة « دراسات وبحوث » فهو قول مناقض للقانون ، ذلك ان المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، سالف الإشارة اليه قد اشترط للترقية الى وظيفة استاذ أن يكون عضو هيئة التدريس المرشح لهذه الترقية قد قلم فى مادته بإجراء بحوث مدة شغله وظيفة استاذ مساعد وليس فى فترة محددة من مدة شغله هذه الوظيفة .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت اللجنة العلمية الدائمة قد خلصت فى تقريرها الى ان البحوث التى قامت المدعية بإجرائها فى مادتها هى بحوث مبتكرة فإن شرطى « النشر » و « الابتكار » المتطلبين فى المادة ٧٠ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الإشارة يكونان قد توافرا فى البحوث التى تقدمت بها المدعية للترقية الى وظيفة استاذ ، ومن ثم فإن هذه البحوث يجب أن تؤتى آثارها القانونية فى الترقية . وإذا ذهب قرار مجلس الجامعة المطعون فيه الى غير ذلك فإنه يكون قد جانب الصواب وخالف القانون ، الامر الذى يتعين معه الحكم بالفاته .

( طعن ٥٣٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١١/١٢/١٩٨٣ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٦ )

#### المبدأ :

المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه ... يشترط فحين يعد استاذاً ما يأتى : ٢٠٠٠ — أن يكون ( م — ٢٤ — ج ١٢ )

مد هام في مانتة وهو استاذ مساعد باجراء بحوث مبتكرة ونشرها او باجراء  
عمل انشائية ممتازة يؤهله لشغل مركز الاساتيه مما نصت المادة (٧٢)  
من ذات القانون على ان تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى  
للمتقدمين لشغل وظائف الاساتية والاساندة المساعدين او للحصول على  
القابهم العلمية ... وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسياً تقيم فيه الانتاج  
العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او انقلب العلمى ... »  
— المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشح  
لشغل وظيفة استاذ او اسناذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا  
الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة — الا انه لم يقيد  
مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية — لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير  
اللجنة وهو يخضع وهو يزاول هذه السلطة لرقابة القضاء للتحقق من  
قيامه على سبب صحيح — للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية تضبط  
بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم  
الجامعات من احكام تتعلق بالنشر اذا استلزم مجلس الجامعة  
بجلسته فى ١٩٧٦/١١/٢ ان يكون نشر البحوث فى مجلة علمية متخصصة  
— هذه القاعدة لا تسرى الا باثر مباشر من تاريخ العمل بها اى فى  
مارس ١٩٧٨ — البحوث المقدمة والمنشورة قبل هذا التاريخ يكون قد  
تحقق فيها شرط النشر الذى نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧  
لسنة ١٩٧٢ .

### ملخص الحكم :

من حيث ان المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ فى شأن  
تنظيم الجامعات تنص على انه مع مراعاة حكم المادة (٦٩) يشترط فيمن  
يعين استاذاً ما يأتى :

( ٢ ) أن يكون قد قام فى مافته وهو استاذ مساعد باجراء بحوث  
مبتكرة ونشرها او باجراء اعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل مركز  
الاستاذية كما نصت المادة (٧٢) من ذات القانون على ان تتولى لجان

علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين أو للحصول على القابهم العلمية . . . . . وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسيباً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى . . . . .

ومن حيث ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ أو استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها الا ان المشرع لم يقيّد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية وان القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من جهات التعيين وملاعنة ومن ثم كان لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير اللجنة العلمية الا ان مجلس الجامعة وهو يزاول هذه السلطة انها يخضع لرقابة القضاء للنحقق من قيام قراره على سبب صحيح .

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد اصبح فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ على ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة استاذ يرجع الى ان ابحاثها المقدمة للتعيين فى هذه الوظيفة انها نشرت فى مجلات غير علمية متخصصة .

ومن حيث ان هذه المحكمة سبق لها ان قضت فى حالتين مماثلتين لحالة المدعية - ان للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من احكام تتعلق بالنشر فلذا استلزم مجلس جامعة طوان بجلسته المنعقدة فى ١٩٧٦/١١/٢ ان يكون نشر البحوث فى مجلة علمية متخصصة واصدرت كذلك مجلة تسمى دراسات وبحوث ، وقد نشرت القواعد التنظيمية التى وضعتها جهة الادارة فى هذا الخصوص بالعدد الاول من المجلة المذكورة الصادرة فى مارس سنة ١٩٧٨ فان القاعدة التنظيمية لا تسرى الا باثر مباشر من تاريخ العمل بها أى من مارس سنة

١٩٧٨ أما قبل هذا التاريخ فكانت البحوث يكتبى فيها بالنشر ( الطعن رقم ٥٣٦ سنة ٢٧ ق عليا ، ٢٤١ سنة ٢٨ ق عليا ) .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت البحوث المقدمة من المدعية خلال فترة شغلها وظيفه استاذ مساعد نشرت قبل الاول من مارس سنة ١٩٧٨ تاريخ العمل بترك القاعدة التنظيمية فمن ثم فانه يكون قد تحقق شرط النشر الذى نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ طالما ان جهة الادارة لم تحدد قبل ذلك جهة عليية متخصصة فى النشر كان على المدعية ان تنشر فيها ابحاثها .

( طعن ١٣١٧ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٥/٤/٢١ )

## الفصل الثانى شغل وظائف هيئة التدريس

### الفرع الأول التعيين فى وظائف هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٢٧٧ )

المبدأ :

ان مقتضى اجراءات شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ان يفرج هذا التنظيم عن معنى الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وان كان ينطوى على نوع من التدرج فى الوظائف المختلفة بهيئة التدريس بالجامعة — اساس ذلك ان الاصل فى شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين يستوى فى ذلك ان يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة او خارجها بينما تمثل الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة نظاما فى شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين فى وحدة ادارية واحدة .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى عين الطالب فى ظله ، انه ينص فى المادة ٤٨ منه على ان « يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ونصت المادة ٥٤ من هذا القانون على أن « يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الاساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته » .

ونصت المادة ٥٥ منه على أن « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ... » أما بالنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس أو استاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص ومجلس الكلية » .

ومن حيث ان الاستفادة من هذه النصوص ان الاصل في شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين ، الامر الذى يكفل اختيار الأكفاء لشغل هذه الوظائف بمستوى في ذلك ان يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة او خارجها ، ومقتضى هذه الاجراءات ان يخرج هذا التنظيم ، وذلك في حدوده ، عن معنى الترقية بمفهومها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تمثل نظاما في شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين في وحدة ادارية واحدة ، غير انها في ذات الوقت لا تعد من قبيل التعيين المبتدأ طالما انها يوضعها السابق ايضا على نطاقه على نوع من التدرج في الوظائف المختلفة بهيئة التدريس بالجامعة .

( فتوى ١٣٠ في ١٧/٣/١٩٧٤ )

قاعدة رقم ( ٢٧٨ )

المبدأ :

السلطة الوصائية التي خولها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات لوزير التعليم العالى على قرارات مجلس الجامعة — شمول هذه السلطة الرقابة على التحقق من مطابقة القرارات للقانون

واستهدفه للمصلحة العامة — قيام اعتبارات لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة عند إصداره لقرار لحد أعضاء هيئة التدريس — وجوب التمييز في هذا الصدد بين الاعتبارات التي تقطع في بطلان التعيين أو التي تجانب المصالح العام ، وبين تلك التي لا تقطع في ذلك — للوزير في الحالة الأولى حق رفض التعيين خلال الميعاد المقرر لتصديقه ، وله في الحالة الثانية إعادة القرار لمجلس الجامعة خلال ذات الميعاد ليميد بحث موضوعه في ضوء الاعتبارات الجديدة — إثر هذه الإعادة — انقطاع ميعاد التصديق المنصوص عليه في المادة ٢١ من القانون سالف الذكر — أساس ذلك وتطبيقه على حالة ما يطرا على أحد المرشحين لشغل إحدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعيين .

بالخص الفسوى :

تنص المادة ٢١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات على أن : « لا تنفذ قرارات مجلس الجامعة فيما يحتاج الى صدور قرار من الوزير الا بعد صدور هذا القرار ، واذا لم يصدر منه قرار في شأنها خلال الستين يوما لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ومن امثلة قرارات مجلس الجامعة التي تتطلب لنفادها صدور قرار من الوزير قرارات تعيين أعضاء هيئات التدريس طبقا للمادة ٤٨ من القانون المذكور . ويحدث أن يرى الوزير — قبل أن يبت في الموضوع بالموافقة أو عدم الموافقة — إعادة عرضه على مجلس الجامعة لبحثه في ضوء اعتبارات معينة لم تكن لاهم المجلس وقت صدور قراره ، وتكون في الغالب قد نشأت بعد أن أصدر هذا القرار ، وذلك حتى يستأنس الوزير برأى المجلس قبل أن يصدر قراره النهائي في الموضوع . ومن امثلة ذلك أن يطرا على أحد المرشحين لشغل إحدى وظائف هيئات التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعيين .

ويثور التساؤل عن جواز إعادة مثل هذه الموضوعات الى مجلس الجامعة لبحثها وابداء الرأي فيها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية انعمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٤/٥/٢٠ فتبين لها انه طبقا لنصوص المواد ٢٨ ( البند ١٢ ) ، ٣١ ، ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فان مجلس الجامعة يختص بالنظر فى تعيين أعضاء هيئة التدريس ولا ينفذ قراره فى هذا الشأن الا اذا وافق عليه وزير التعليم العالى صراحة بأن تتم هذه الموافقة خلال ستين يوما من تاريخ وصول القرار مستوفيا الى مكتبه ، او ضمنا اذا انقضت هذه المدة دون صدور قرار من الوزير ، ويمتنع نفاذ قرار مجلس الجامعة اذا رفضه الوزير خلال المدة المشار اليها . وبذلك تكون سلطة الوزير ازاء قرار مجلس الجامعة سلطة تصديق اذا تحققت الموافقة الصريحة او الضمنية وسلطة اعتراض اذا رفض الوزير الموافقة عليه . وهذه السلطة التى خولها الشارع للوزير لا تعدو أن تكون مظهرا من مظاهر الوصاية الادارية على الجامعة بحسبانها من الهيئات اللامركزية المصلحية . ويتربط على اعتبارها كذلك أن تقتصر سلطة الوزير على الموافقة على قرار مجلس الجامعة او رفضه دون تصديده او استبداله بغيره ، كما تقتصر رقابته لهذا القرار على التحقق من مطابقته للقانون واستهدافه للمصلحة العامة ، على انه بالنسبة الى شرط حسن السيرة المتصوص عليه فى المادة ١/٤٩ من القانون المشار اليه ، فان للوزير أن يراقب تقدير مجلس الجامعة لدى توافر هذا الشرط اذا ما كان مشويا بعلم الملاحة الظاهرة او اذا لم يتم على اساس قيام كافة الوقائع المنتجة فيه اهام المجلس ، وذلك بحسبان أن هذا التقدير يرتبط بشرط نص عليه القانون .

ومن حيث انه بناء على ذلك ، فاذا كانت الاعتبارات التى نشأت او تكشفت بعد صدور قرار مجلس الجامعة بالتعيين قاطعة فى ان هذا التعيين يكون باطلا او مجانيا للمصالح العام اذا تم ، فان ذلك يخول الوزير رفض التعيين خلال المدة التى حددتها المادة ٢١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ اما اذا كانت هذه الاعتبارات غير قاطعة فيها تقدم مما يتطلب الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برأيه قبل اصدار القرار النهائى



فى الموضوع ، فليس ثمة ما يمنع عندئذ من اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة لاعادة النظر فيه على ضوء هذه الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره عندما اصدر هذا القرار ، اذ ان طلب اعادة النظر فى مثل هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعديل فى قرار مجلس الجامعة او استبداله بغيره ، وانما هو اجراء تهيدى قصد به التغلب على عقبة طارئة نشأت او نكشفت أثناء ممارسة الوزير لاختصاصه فى اصدار القرار النهائى فى الموضوع . فطلب اعادة النظر بهذه المثابة لا يعدو أن يكون سلطة متفرغة عن طبيعة اختصاص الوزير فى اصدار هذا القرار ، وحتى يصدر قراره بالموافقة او بالرفض على أساس تكشف كافة جوانب الموضوع ووضوح معالاه ، وليكون على بيئة تامة من رأى مجلس الجامعة فى تلك الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره : وهذا النظر هو ما يتفق مع الحكمة التى قصد انيها الشارع عندما اشترط لسريان ميعاد الستين يوما التى يصدر قرار الوزير خلالها ان يصل قرار مجلس الجامعة الى مكتبه مستوفيا ، أى مستجمعا لكافة العناصر التى يجب أن يصدر عى أساسها القرار والتى تتمثل فى الاوراق والبيانات اللازمة للتحقق من أن القرار صدر مطبقا نلقائون ومستهدفا للصالح العام . واذا كان الوزير يملك الاعتراض المطلق على قرار مجلس الجامعة بما من شأنه تعطيله كلية ، فمن باب أولى يكون له أن يطلب من المجلس اعادة النظر فى هذا القرار ، ويشفع لهذا الطلب ان الاعتبارات الجديدة التى دعت اليه لم تكن تحت نظر المجلس عندما اصدر قراره . هذا فضلا عن أن مجلس الجامعة لا يستفئذ سلطته باصدار قراره فله ان يعيد النظر فيه طالما أنه لم يصدر فى شأنه قرار من الوزير

وغنى عن البيان أن طلب اعادة البحث ليس من شأنه المساس باستقلال الجامعة طبقا لأحكام القانون ، اذ أن استقلال الشخص الاعتبارى ليس مطلقا وانما تحدد مداه النصوص والقواعد التى تتطلبه ، واذا كان استقلال الجامعة لم يمنع من أن يكون للوزير حق اعتراض مطلق على قرار مجلس الجامعة فاولى ألا يمنع من طلب اعادة البحث وهو أدنى من حق الاعتراض ، بل أن مثل هذا الطلب لا يعدو أن يكون مظهرا من مظاهر التعاون بين

السلطة المركزية والسلطة اللامركزية يهدف به الوزير الى عدم الاستقلال بالبت فى الاعتبار الجديدة دون الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برأيه فى هذه الاعتبارات .

ومن حيث انه بناء على ذلك ، فان مثل هذا الطلب متى تم خلال مدة السنتين يوما المنصوص عليها فى المادة ٣١ من قانون تنظيم الجامعات ، فانه يترتب عليه قطع هذا الميعاد ، ذلك ان من شأن هذا الطلب اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة فيعود الوضع الى ما كان عليه قبل وصوله الى مكتب الوزير . هذا فضلا عن ان مناهض سريان الميعاد فى ضوء ما قضت به المادة المشار اليها هو ان يكون الموضوع مستوفيا بمكتب الوزير ، اما وقد خرج هذا الموضوع من مكتبه الى مجلس الجامعة فان الميعاد ينقطع الى ان يعود الى مكتبه مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى ما يلى :

اولا — اذا كلفت الاعتبارات التى لم تكن نظر المجلس عندما اصدر قراره قاطعة فى ان التعيين يكون بطلالا لو مجانبيا للمصالح العام فيها لو تم دون ان يتوقف ذلك على الرجوع الى مجلس الجامعة ، فيكون للوزير عندئذ ممارسة حقه فى رفض التعيين خلال الميعاد المنصوص عليه فى المادة ٣١ من قانون الجامعات . اما اذا رأى الوزير ان الاعتبارات الجديدة والتى لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة غير قاطعة فى ذلك وان الامر يتطلب ان تعرض على مجلس الجامعة لاعادة بحث الموضوع على اساسها وللاستئناس برأيه قبل اصدار القرار النهائى فى الموضوع ، فيجوز عندئذ للوزير اعادة القرار الى المجلس على ان تتم هذه الاعادة خلال الميعاد المشار اليه . ويكون من شأن هذه الاعادة قطع الميعاد حتى ينتهى مجلس الجامعة من بحثه ويعيد القرار الى مكتب الوزير مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

ثانيا — بالنسبة الى المثال الذى خريته الوزارة ، وهو ان يطرا على احد المرشحين لشغل احدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرطا من

شروط الصلاحية للتعين ، فإذا كان هذا الطرف الطارىء قاطما في فقدان  
هذا الشرط بما لا يجدي معه إعادة القرار الى مجلس الجامعة ، فلوزير  
عندئذ رفض التعين خلال الميعاد . لها اذا كان هذا الطرف يتطلب  
ان يكون تحت نظر مجلس الجامعة حتى يقدره — كما لو نسبت الى المرشح  
امور قد يكون من شأنها الاخلال بشرط حسن السمعة ولم تكن تحت نظر  
المجلس — فانه يجوز للوزير عندئذ إعادة الموضوع الى مجلس الجامعة  
خلال ميعاد الستين يوما ليعيد النظر في قراره في ضوء هذا الطرف  
الجديد ، ويبدأ مرة اخرى بإعادة القرار مستوفيا الى مكتب الوزير .

( غتوى ٤٤٥ في ١٩٦٤/٥/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٩ )

#### المبدأ :

أفضلية المرشح للتعين بهيئة التدريس بالجامعة تتحدد من حيث  
الكفاية التي تستقل بتقديرها لجان فحص الانتاج العلمي المبتكر — سلطة هذه  
الجان تقديرية تنأى عن الرقابة القضائية طالما كانت غير متسمة بأساءة  
استعمال السلطة .

#### ملخص الحكم :

أن التعين في وظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية يقوم على  
شروط واعتبارات خاصة والأصل في هذا التعين هو أفضلية المرشح  
من حيث الكفاية التي تستقل لجان فحص الانتاج العلمي المبتكر على أساس  
من سلطتها التقديرية التي تنأى عن الرقابة القضائية طالما كانت غير متسمة  
بأساءة استعمال السلطة بمعنى أن السلطة التقديرية المقررة لها لا تخضع  
عناصر التقدير فيها للرقابة القضائية والا انتقلت رقابة القضاء الى مشاركته  
في سلطتها المذكورة .

( طمن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٠ )

#### المبدأ :

إجراءات فحص الانتاج العلمى المبتكر للمرشحين للتميين بهيئة التدريس بالجامعة المنصوص عليها فى القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء اللجان العلمية الدائمة — عدم اتباعها بعرضه على لجنة شكلها مجلس الكلية دون عرضه على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة ، وعدم عرض تقديرها على اللجنة الدائمة — لا يعتبر وجها للطعن ما دام فحص الانتاج قد تم خلال فترة ايقاف العمل بهذا القانون التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ .

#### ملخص الحكم :

لا وجه للطعن بأن فحص الانتاج العلمى للمرشحين لم يتبع فيه الاجراءات الحتبية التى نص عليها القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء اللجان العلمية الدائمة فلم يعرض الانتاج العلمى على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة بل عرض على لجنة شكلها مجلس الكلية كما لم يعرض تقديرها على اللجنة الدائمة التى تختص وحدها بتقدير الكفاية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ذلك أن فحص الانتاج المشار اليه قد تم خلال فترة ايقاف العمل بقانون اللجان الدائمة التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ وبمحدور هذا القانون الآخر لم يكن هناك موجب لعرض أبحاث المرشحين على اللجنة الدائمة المنوه عنها ..

( طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٨١ )

#### المبدأ :

إذا استلزم الاعلان عن الوظيفة ان يكون المرشح حاصلًا على شهادة الدكتوراه فإن هذا الشرط يجب شرط الحصول على الشهادات الأقل — أساسى ذلك .

### ملخص الحكم :

ان الاعلان عن الوظيفة اذا استلزم في المرشح ان يكون حاملا على شهادة الدكتوراه وهى اعلى شهادة فان هذا الشرط يجب نلرط الحصول على الشهادات الاقل مثل دبلوم تخصص طب الاطفال وعلى المكس فان النص على هذا الشرط فى الاعلان رغم ان القانون لا يتطلبه قد يفهم منه ان المقصود به اثار المدعى على من عداه من المرشحين للآخرين الحاصلين على الشهادات الاعلى التى تطلبها القانون فى المرشحين لهذه الوظيفة .

( طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٥/٦/١٩٦٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٢ )

#### المبدأ :

ان توجيهات مجلس الكلية لا تقيد سلطة مجلس الجامعة او وزير التعليم العالى فى اجراء التعيين .

### ملخص الحكم :

ان توجيهات مجلس الكلية ليس من شأنها تقييد سلطة مجلس الجامعة ولا وزير التعليم العالى فى اجراء التعيين .

( طعن ١٤٢٤ لسنة ١٢ ق - جلسة ٥/١٢/١٩٧١ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٣ )

#### المبدأ :

نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات على ان التعيين فى وظائف اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذى بمقتضاه ينشأ المركز القانونى فى الوظيفة الصادر بشأتها هذا القرار ومن شرائط صحته ان يؤخذ فيه راء مجلس الكلية

أو القسم وأن يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وأن يتوافر في شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التي استلزمها القانون من وجوب الاعلان عن الوظائف التي يتوافر في شأنها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الإنتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية — وضع المجلس الأعلى للجامعات بماله من اختصاص استجده من القانون بما لا يتعارض مع نصوص قاعدة خاصة مقتضاها أن نجعل من الجائز أن يتقدم المرشح لاية وظيفة في أكثر من جماعة مما ينطبق عليها احكام القانون فإذا صدر قرار التعيين على احداها وقبل هذا القرار صراحة أو ضمنا فلا يجوز له بعد ذلك تعيينه في الوظيفة الأخرى — وجوب الالتزام بهذه القاعدة الخاصة فيما يتبع من اجراءات .

### ملخص الحكم :

من حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة وهو القانون الواجب التطبيق على الوقائع محل المنازعة نجد ان المادة ٤٧ منه تحدد اعضاء هيئة التدريس في الجامعات بانهم الاساتذة ذوى الكراسي والاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسون ثم جاءت المادة ٤٨ منه وجرت كالاتى : « يعين وزير التعليم العالي اعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ... ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ثم حددت المادة ٤٩ منه الشروط الواجب توافرها في من يعين عضوا بهيئة التدريس بأن يكون محمود السيرة حسن السمعة وأن يكون حاصلًا على درجة دكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة معتمدة في مادة تؤهله لشغل الوظيفة أو أن يكون حاصلًا من جامعة أجنبية أو هيئة علمية أو معهد علمي معترف به على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات معادلة لذلك . وأضافت المادة ٥٠ من القانون شرطًا في من يعين مدرسًا بأن يكون قد مضت ٦ سنوات على الاقل على حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ثم جاءت بالمادة ٥١ من القانون المشار اليه وجرت فقرتها الاولى كالاتى : يكون انتعيين

فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان ، وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته « ، وجاءت المادة ٥٥ وأمرت بتشكيل لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقدم تقرير مفصل عن هذا الانتاج مع ترتيب المرشحين بحسب كفايتهم العلمية . وهذه النصوص جميعا ناطقة بالدلالة على ان التعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذى بمقتضاه ينشأ المركز القانونى فى الوظيفة الصادرة بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحته أن يؤخذ فيه رأى مجلس الكلية او القسم وان يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وان تنوغر فى شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التى استلزمها القانون عن وجوب الاعلان عن الوظائف التى يتوافر فى شاغلها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الانتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية .

ومن حيث أنه بتطبيق ذلك على الوقائع الواردة بالاوراق نجد أن كلية الطب بجامعة القاهرة اعلنت عن وظيفتين لمدرس جراحة السرطان الشاعرتين بها وانتهى ميعاد الاعلان فى ٨ من مارس سنة ١٩٦١ ولقد تقدم طاعن وآخرين لشغل هاتين الوظيفتين وانتهت اللجنة العلمية الى ترتيب المرشحين: الاول الدكتور . . . . . والثانى الدكتور . . . . . والثالث الدكتور . . . . . وسارت الاجراءات سيرتها الطبيعية من عرض على مجلس القسم ثم مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة وتم رفع الامر بناء على طلب مجلس الجامعة الى الوزير ليصدر قرار التعيين ، فأصدره بالنسبة للاول الدكتور . . . . . واعاده بالنسبة للثانى وذلك أنه تبين أن سبق له أن أصدر فى ١٧/٤/١٩٦١ قرارا بتعيينه مدرسا للجراحة بكلية الطب بجامعة اسبوط . حتى لا يتعارض قراره وما سبق أن قرره المجلس الاعلى للجامعات بجسسته المنعقدة فى ٢٥ ، ٢٦/٦/١٩٦١ والذي قرر أن تقدم المرشح لأكتر من جهة من جامعات الجمهورية العربية المتحدة قبل أن يمين فى احداها لا يستقط حقه فى التعيين فى أية جهة الا اذا قبل صراحة أو ضمنيا القرار الصادر بتعيينه فى احداها قبل صدور قرار بتعيينه فى الأخرى فلم يكن ثمة اعتراض وصدر قرار التعيين ، اذ الخطأ شاب الاجراءات التى نص عليها القانون

حسبها المعنا الاشارة اليها وانما لمراجعة الترشيح فى ضوء القرار الذى أصدره المجلس الاعلى للجامعات فى ٢٦ من يوليو سنة ١٩٦١ ، بالتطبيق لاحكام القانون المشار اليه والتي جاءت المادة ٢٢ منه واعدت اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات ومن بينها التنسيق بين الكليات والاقسام المناظرة وبين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات . الامر الذى يضى على هذه انفاذة العامة المجردة الصحة والشرعية القانونية . ولا يصح فى هذا المجال تطبيق القواعد العامة التى تحكم المعينين حسبها ذهب الى ذلك اطراف المنازعة ويغايروهم فى ذلك الحكم محل الطعن وانما يتعين امام قاعدة خاصة وضعها المجلس الاعلى للجامعات بماله من اختصاص استمه من القانون . لا تتعارض مع نصوصه . وهذه القاعدة تجعل من الجائز ان يتقدم المرشح لاية وظيفة فى اكثر من جامعة مما ينطبق عليها احكام القانون فاذا صدر قرار بالتعيين على احدها وقبل هذا القرار صراحة او ضمنا فلا يجوز من بعد ذلك تعيينه فى الوظيفة الاخرى .

ومن حيث انه كل من المتعين مراجعة الاجراءات فى ضوء هذه القاعدة وهو ما ذهب اليه وزير التعليم بحق ومقتضى المراجعة بعد صدور قرار المعينين من جامعة اسيوط ان تتأكد جامعة القاهرة من ان الدكتور . . . . . قد وافق صراحة او ضمنا على قبول هذا التعيين ليمتنع عليها ترشيحه للتعيين على الوظيفة الشاغرة لديها .

ومن حيث ان المحكمة لم تتبين من الاوراق وجود مثل هذه الموافقة منه بل على العكس ان جميع المراحل تقطع بان هذه الموافقة لم تتم فهو لم يتم باستلام العمل وقد اتضح من المذكرة التى عرضت على مجلس جامعة اسيوط بشأن الغاء تعيين بعض مخرسى كلية الطب انه قد طلب منه الحضور لتسلم العمل ولم يحضر رغم تكرار الكتابة اليه وان عميد كلية طب اسيوط طلب اتخاذ ما يلزم من اجراء للاستغناء عنه ، ولم يكن المطعون ضده وحده الذى لم يقبل التعيين ولكنهم كانوا خمسة اطباء منهم من كانت موافقة مجلس الجامعة على تعيينهم ترجع الى ١٢/٢٤/ ١٩٦٠ ، فهو اجراء عام قصد به مصلحة عامة وينتفى معه القول بان القرار بالغاء التعيين قد انسم باساءة استعمال السلطة التى لم تقم عليه اذنى دليل من الاوراق .



ومن حيث ان كل ماتم هو من الاجراءات التمهيدية الخالصة ليصدر القرار مبررا من كل عيب . ولما قرار الغاء التعيين الذى صدر من وزير التعليم بالنسبة للمطعون ضده فى كلية الطب بجامعة اسبوط الا تقرير لحالة واثمة : وحتى هذا التقرير لم يكن لازما لصحة القرار الصادر بتعيينه فى كلية الطب بجامعة القاهرة : اذ مرد ذلك حسبها المعنا هو الى عدم قبوله للتعيين على تلك الوظيفة طبقا للقاعدة الخاصة التى وضعها المجلس الاعلى للجامعات والتى جاء تطبيقها على الحالة المعروضة متتقا وصحيح حكم القانون .

ومن حيث انه لما تقدم يكون الطعن فى غير محله متعيئا ونقضه والزام الطاعن بمصروفات الطعن .

( طعن ١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١١/١١/١٩٧٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٤ )

المبدأ :

قرار الوزير بالتعيين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس بالتطبيق للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات هو قرار مركب ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباطا السبب بالنتيجة - اذا الفى الحكم قرار مجلس الجامعة فقط سقط قرار الوزير - لا محل للقول بان القرار الصادر من وزير التعليم العالى بالتعيين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس يصبح نهائيا بعد اذ قضى الحكم بالغاء قرار مجلس الجامعة الذى وافق على التعيين دون قرار الوزير الذى ينشئ المركز القانونى وفات المدعى الطعن على الحكم فى الميعاد - اساس ذلك ان مقتضى الغاء قرار مجلس الجامعة ان يضحى قرار الوزير فانقذا ركن السبب .

ملخص الحكم :

حيث ان الحاجاج بان تعيين الدكتور . . . . . استاذ لكرسى الامراض الباطنية بالقرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ١٩٧٢/٥/٢٤ ( م - ٢٥ - ج ١٢ )

قد أصبح نهائيا حصينا من الالفاء بعد أن قضى الحكم المطعون عليه بالفساء  
قرار مجلس الجامعة الذى وافق على ذلك التعيين — دون  
قرار الوزير الذى ينشئ المركز القانونى وفات على المدعى بميعاد  
الطعن فى الحكم . هذا احتجاج مردود بأن المدعى قد وجه  
طعنه فى الدعوى الاصلية الى قرار وزير التعليم العالى الذى صدر بناء على  
طلب مجلس الجامعة واذا كان الحكم المطعون عليه قد قضى بالفساء قرار  
مجلس الجامعة دون قرار الوزير فان مقتضى الفاء القرار الاول أن يصبح  
قرار الوزير فائدا ركن السبب ، وآية ذلك أن المادة ٤٨ من القانون رقم  
١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قد نصت على أن يعين وزير  
التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس  
الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ، ويكون التعيين  
من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ومن ثم فان قرار التعيين قرار مركب  
ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباط السبب بالنتيجة ،  
فاذا ما الفى الحكم قرار مجلس الجامعة فقط ، سقط قرار الوزير . هذا  
والحكم المطعون عليه خاضع فى جميع الاحوال لرقابة هذه المحكمة من حيث  
وزنه وبميزان القانون من جميع نواحيه .

( طعن ٣٢١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١١/٤/١٩٧٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٥ )

#### المبدأ :

قرارات التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات هى من القرارات  
التي لا يقبل طلب الفائها قبل التظلم منها وانتظار المواعيد المقررة لابت فيها  
— الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب — قانون تنظيم الجامعات  
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتضمن استثناء على هذا الاصل بالنسبة لقرارات  
التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات — هذه القرارات يصدق بشأنها  
التظلم الوجوبى .

### ملخص الحكم :

ان القرار المطعون فيه : صادر بالتعيين في احدى الوظائف العسمة ، فهو من القرارات التي قضت المادة ١٢ من قانون تنظيم مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بـلا يقول طلب الغائها قبل التقلم منها الى الهيئة الادارية التي اصدرتها ، او الى الهيئة الرئيسية وانتظر المواعيد المقررة نلبت في التقلم ، ولما كان الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب ولم يستثن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قرارات التعيين في وظائف هيئات التدريس من هذا الاصل لا صراحة ولا ضمنا فليس في احكامه ما يتضمن امتناع اعادة النظر في هذه القرارات بعد اصدارها لا بالنسبة الى مجلس الجامعة ولا بالنسبة الى الوزير فانه يبنى على ذلك ان تكون القرارات الصادرة بالتعيين في وظائف هيئات التدريس بالكليات الجامعية — ومن بينها القرار المطعون فيه — قابلة للسحب فيصدق بالنسبة اليها التقلم الوجوبى السابق الذى استلزمته المادة ١٢ المشار اليها ، وينتفى القول بعدم جدواه .

( طعن ٨٦٩ لسنة ١١ ق — جلسة ١٤/١٢/١٩٦٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٦ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بتطبيق التقلم الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي — نقل اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد والكليات المشار اليها الى كادر الجامعات يعتبر بمثابة التعيين المبدأ نظرا لنشوء مراكز قانونية جديدة لهم تغاير المراكز التي كانت تحتلهم من قبل — اساس ذلك — حكم المحكمة العليا في الطعن رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا ( تفسير ) الصادر بـجلسة ١٩٧٢/١٠/٦ — اثر ذلك :

### ملخص الحكم :

من حيث ان مقطع النزاع حسبما استظهرته المحكمة من الاوراق هو نيبا اذا كانت احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات الوارد بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي وكذلك القرار الجمهورى رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق كادر الجامعات المنظم بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي تعتبر المتقنين من اعضاء هيئة التدريس فى المعاهد العالية الى كادر الجامعات ملحقين بالخدمة ابتداء فى هذا الكادر منسرى عليهم احكام التعيين المبتدأ لم أنهم يعتبرون منقولين الى هذا الكادر الجديد مستصحبين فى ذلك مراكزهم السابقة من ناحية الاقدمية ومواعيد العلاوات وغيرها .

ومن حيث ان المحكمة العليا كانت قد أصدرت بجلستها المنعقدة نسي ٦ من اكتوبر سنة ١٩٧٢ فى الطلب رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا ( تفسير ) وهى بصدد طلب تفسير المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية واثر ذلك على حالة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي الذين طبق فى شأنهم النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات طبقا للقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ فانتهت بعد ان استعرضت احكام هذا القانون والقرار الجمهورى رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦١ الى انه بمقارنة النظام الذى خضع له اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية وفقا لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ — بالنظام الذى كانوا يحضمون له من قبل يبين ان الامر لم يقتصر على تطبيق جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقانون تنظيم الجامعات بل طبق عليهم ما يقضى به ذلك القرار من وجوب توافر شروط خاصة فى اعضاء هيئة التدريس ومن هذه الشروط ما لم يكن واجبا

توافره في ظل النظام السابق الامر الذي يترتب عليه اعتبار من لا تتوافر فيه بعض هذه الشروط خارج هيئة التدريس كما خضع المعيدون لاحكام لم تكن مقررة من قبل في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ وانتهت الى الفول ، بانه يبين من ذلك ان تطبيق النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات على اعضا هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي ، قد انشأ لهؤلاء الاخيرين مراكز قانونية تفيير المراكز التي كانت تنقلهم من قبل ويعتبر ذلك بالنسبة لهم بمثابة التحاق بالخدمة في تطبيق احكام المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث ان المحكمة تستصحب احكام هذا التفسير لانتزاله على هذا النزاع فما دام قد ثبت ان التعيين على كادر الجامعات بمقتضى احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ والقرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما ، هو من قبيل التعيين المبني فان نقل المدعى الى كادر الجامعات يضمن تحديده في هذا النطاق وبالاتر التي يحتلها هذا التعيين .

ومن حيث ان المادة التاسعة من القرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ حددت كيفية تسوية الراتب عند الالتحاق بالكادر الجديد فمنحت عضو هيئة التدريس أو المعيد بداية مربوط الوظيفة طبقا لاحكام كادر اعضاء هيئة التدريس فاذا كان مرتبه يزيد على بداية مربوط هذه الوظيفة احتفظ له بمرتبه الحالي على ان يحصل على علاواته الدورية في موعدها الى ان يبلغ مرتبه نهاية المربوط ، لما اذا كان مرتبه يزيد على نهاية مربوط الوظيفة احتفظ له بمرتبه الحالي بصفة شخصية وذلك كله مع عدم صرف فروق عن الماضي ومقتضى ذلك ومفاده ان يتحدد الراتب عند الالتحاق بالكادر الجامعي طبقا لهذه القاعدة في اُسبغ معنيها .

ومن حيث انه لا يقدح في ذلك ان قرار وزير التعليم العالي قد ارجع لتقديم المدعى في وظيفة استاذ الى ١٣/٣/١٩٦٤ ، ذلك ان هذا الارجاع تقتصر آثاره على التقديم في الوظيفة فقط ، ولا يغير ذلك من الوضع القانوني لكون المدعى قد اعتبر عند النقل الى كادر الجامعات ملتحقا ابتداء بالخدمة بالنسبة للآثار المالية التي تترتب عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك فيكون بالتالى قد خالف صحيح حكم القانون حقيقيا بالالغاء ويرفض الدعوى مع ازام رافعها المصروفات عن الدرجتين .

( طعن ٦٧٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٨٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٧ )

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ اجاز لمن يعين فى وظائف هيئة التدريس من موظفى الحكومة الاحتفاظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة — اقتصار هذا الاستثناء على موظفى الوزارات والمصالح نون ان يمتد الى موظفى الهيئات العامة والقطاع العام — لحقية موظفى الهيئات العامة والقطاع العام فى التمتع بهذا الاستثناء الذى لم يقرر الا بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والذي نص صراحة على ذلك كما نص على سريان هذا الاستثناء على من عين من هؤلاء العاملين بوظائف هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وذلك بتسوية مرتباتهم على هذا الاساس دون صرف فروق مالية عن الماضى .

ملخص الحكم :

من حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص فى المادة ٥٤ على ان « يكون التعيين فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان » وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته . « ونص فى المادة ٩٥ على ان « مرتبات مديمر الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين معينة بالجدول المراتق بهذا القانون » .

وقد تضمن الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات مرتبات أعضاء هيئة التدريس وحدد أول مربوط كل وظيفة ونهايته ومقدار العالوة المقررة لكل منها ونصت القاعدة الثانية من هذا الجدول على أن « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعبدن من وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يمينون بها بشرط الا تجاوز أقصى مربوطها » .

وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستبدل بالقاعدة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت بالنص الآتى ، ويراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعبدن من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها .  
واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية .  
وتسرى طبقا لاحكامه هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السابقين مع عدم صرف شروق مالية عن الماضى » .

وقد صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بالفاء القانون السابق رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ونص فى المادة الاولى على أن « يعمل فى شأن تنظيم الجامعات بأحكام القانون المرافق ويلغى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكامه » ونصت القاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمكافآت المرافقة لهذا القانون على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس أو مدرسين مساعدين أو معبدن من كانوا يشغلون وظائف فى الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام ، فاتهم يحتفظون بأخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها وبشرط الا يتجاوز المرتب المحتفظ به عند نهاية الربط المقرر للدرجة . واعتبرا من تاريخ نفاذ هذا القانون تسرى طبقا لهذا الحكم مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والمدرسين المساعدين والمعبدن الحاليين من موظفى الهيئات أو القطاع العام ، وذلك دون صرف أى شروق عن الماضى » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نظم شئون توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقد أخذ هذا القانون بنظام التعيين في هذه الوظائف ووضع لها كادر خاص حدد بداية مرتب كل وظيفة ونهايته والعلوة المقررة لها ، والاصل طبقا للقواعد المقررة للتعين هو استحقاق من يعين في احدى وظائف هيئة التدريس بالجامعات بداية مربوط هذه الوظيفة وتدرجه بملواتها ، ولا يحق ان يمنح مرتبا يزيد على بداية هذا المربوط او يجاوز ، على ان المشرع في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد خرج على هذا الاصل فلجاز لمن يعين في وظائف أعضاء هيئة التدريس من وظائف حكومية الاحتفاظ بمرتبه الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة اذا جاوز أول مربوط الوظيفة المعين فيها بشرط الا يجاوز نهايته ، ثم أجاز القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ الاحتفاظ بالمرتب السابق ولو جاوز نهاية مربوط الوظيفة المعين فيها ، ومتى كان ذلك وكلن الاحتفاظ بالمرتب ولو جاوز ربط الوظيفة استثناء من الاصل الصام المقرر في القانون رقم ١٨٤ لسنة ٥٨ ومن ثم يتمين أعمال حكم هذا الاستثناء في أضيق الحدود بحيث يكون مفهوم عبارة الوظائف الحكومية مقصورا على وظائف وزارات الحكومة ومصالحها ، ولا يجوز التوسع في مفهوم هذه العبارة بحيث يشمل وظائف الهيئات العامة والقطاع العام لمجاوزة ذلك قصد المشرع ، ويؤكد ذلك ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد نص صراحة على ان يحتفظ في من يعين في وظائف هيئة التدريس بالجامعات من موظفي الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام بمرتباتهم السابقة ولو جاوزت أول مربوط الوظيفة كما نص على ان تسوى مرتبات من عين من موظفي الهيئات العامة والقطاع العام على ان حق موظفي الهيئات والقطاع العام من عينوا في وظائف هيئة التدريس بالجامعات قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفي ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في الاستفادة من قاعدة الاحتفاظ بالمرتب السابق لم تنشأ الا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ووفقا للقاعدة رقم ٢ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة لهذا القانون — وتأسيسا على ذلك ولما كان المسمى كان يشمل



بينك مصر قبل تعيينه فى وظيفة مدرس بكلية التجارة بجامعة عين شمس سنة ١٩٦٨ فى ظل العمل باحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ فلا يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه اسبق بينك مصر وفقا لاحكام هذا القانون الذى عين فى المجال الزمنى لسريانه وانما يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه السابق وفقا للقاعده رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالشروط والاوزاع الواردة فى هذه القاعده ويتمتع تعديل الحكم المطعون فيه على هذا الاساس .

ومن حيث أن المدعى قد أقام دعواه دون أن يكون له أصل حق فيها وانما نشأ حقه بعد رفع الدعوى طبقا للحكم الذى استحدثها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ومن ثم يلزم بمصروفاتها .

لهذه الاسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالفاء الحكم المطعن فيه وبإحقيقه المدعى فى تسوية حالته طبقا للقاعدة الثالثة من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الاجامعات والزميت المدعى المصروفات .

( طعن ٥٥٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ٢٩/١٠/١٩٧٨ )

قاعدة رقم ( ٢٨٨ )

المبدأ :

تعيين احد العاملين بالمؤسسات العامة فى وظيفة من وظائف اعضاء هيئة التدريس — لا يعتبر نقلا بل هو تعيين جديد — يتم حسب السنة التى تستحق بعدها العالوة طبقا لقانون الجامعات من تاريخ التعيين بالجامعة — عدم جواز منح العالوة الا بعد انقضاء السنة الاخرى التى فرضها القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ — اساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان خروج المدعى من نظام العاملين بالمؤسسة العامة التى كان يعمل بها ليدخل فى نظام اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الذى يحكمه القانون

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يعتبر نقلاً بين إطار نظام واحد — وإنما هو تعيين فى نظام جديد يختلف عن النظام الذى غادره بكانته الخاص — وهو بهذه المثابة يعد النحلاً بالخدمة الذى نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ التى سلف بيانها . فبيدأ من تاريخ هذا التعيين فى ٢٢/١٠/١٩٦٨ حسب السنة التى تستحق بعدها العلاوة الدورية وفقاً لقانون الجامعات المشار اليه ولا تمنح تلك العلاوة لا بعد انقضاء السنة الأخرى انقضى فرضها القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ فيكون اداؤها فى ٢٢/١٠/١٩٧٠ واذ كان الحكم المطعون فيه اعتبر العلاوة الدورية مستحقة فى تاريخ التعيين فخطأ تطبيق قانون الجامعات وعجل استحقاق العلاوة سنة من التاريخ الذى ينحها فيه القانون ، ولا يكون وجه من القانون لطلب المدعى تلك العلاوة من ١/١/١٩٦٩ بدعواه ولا لمنحها له من ٢٢/١٠/١٩٦٩ بالحكم المطعون فيه .

( طعننى ١١٢٧ ، ١٨٤ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٩ )

#### المبدأ :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — تعيين — القرار الصادر بتعيين المدرسة خلال تنفيذ عقدها مع حكومة اجنبية ، وطلب احتفاظها بوظيفتها لحين انتهاء المدة المحددة فى العقد وقبول الجامعة لهذا الطلب — تكييف هذا القبول — هو قرار بارجاء نفاذ قرار التعيين الى تاريخ تسلم العمل — اساس ذلك واثره بالنسبة لحساب المدة المقررة للترقية الى درجة استاذ مساعد .

#### ملخص الفتوى :

انه طبقاً للمادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمواد ٥٢ و ٥٣ و ٥٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة والذى كانت احكامه تسرى على أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات فيما لم ينص عليه فى قانون تنظيم الجامعات

— يحتفظ لعضو هيئة التدريس بوظيفته في احوال محددة بذاتها . هي الاعارة والإيفاد في بعثة والتجنيد والإجازة الدراسية ، ويضاف الى ذلك حالة التنب كل الوقت التي تعتبرها المادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات اعارة . وفيها عدا هذه الاحوال لا يكون ثمة مجال للاحتفاظ بالوظيفة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان عمل الدكتور . . . . في حكومة الكويت لا يعد سببا يجيز الاحتفاظ لها بوظيفتها طوال مدة عملها في هذه الحكومة ، اذ انها لم تلحق بالعمل في حكومة الكويت عن طريق الاعارة من الجامعة . واذا كانت الجامعة قد احتفظت لها بوظيفتها كمدرسة بكلية الطب حتى تنتهي المدة المحددة في العقد المبرم بينها وبين حكومة الكويت فان ذلك يكفي على ان قبول الجامعة لطلب الاحتفاظ المقدم من الدكتور المذكور يعتبر في واقع الامر قرارا بارجاء نفاذ القرار الصادر بتعيينها الى تاريخ تسلمها العمل — وذلك لان الطلب الذي قدمته الدكتور في هذا الشأن ، مما يعتبر في حقيقته ويحسب الغاية المبتغاة منه وبالقدر الذي تسمح احكام القانون به — طلب بارجاء التعيين الى التاريخ سالف الذكر . وليس ثمة ما يحول قانونا ، دون اجابة مثل هذا الطلب ، متى قررت الجهة المختصة ان في ذلك وجه المصلحة العامة ، اذ ان اجابة مثل هذا الطلب نعبر على ما سبق بيانه ارجاء لتاريخ نفاذ قرار التعيين وتأخرا له .

وانه ولئن كان الاصل طبقا للمادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات ان يكون التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من تاريخ موافقة مجلس الجامعة — الا انه في خصوصية الحالة المعروضة فان تعيينها يترأى عن التاريخ الذي تمت فيه موافقة مجلس الجامعة للاعتبارات المتقدمة . وعلى مقتضى النظر السابق لا يكون ثمة مقتضى لاستصدار قرار جديد بتعيين الدكتور المذكورة في وظيفتها سالف الذكر .

ومن حيث انه اخذا بما سبق ، فان مدة الخمس سنوات التي نشترط المادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات فيها تعيين استاذ مساعد ان يكون قد قضاها في شغل وظيفة مدرس باحدى الجامعات او في مهنة علمية في

طبقتها — تبدأ بالنسبة الى الدكتوراة . . . . . من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ وهو تاريخ تنفيذ قرار القيمين لما هو مسلم من أن هذه المدة يجب أن تكون مدة اشتغال فطلى بالتدريس في الجامعات .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر بتعيين الدكتوراة . . . . . في وظيفة مدرس بكلية الطب بجامعة عين شمس يعتبر نافذاً ومنتجا لآثاره من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ، واثله من هذا التاريخ تحتسب مدة الخمس سنوات الواجب قضاؤها في شغل وظيفة مدرس بالجامعة كشرط صلاحية للترقية الى وظيفة استاذ مساعد .

( فتوى ١٠٠٧ ملك ١٥٧/١/٨٦ في ١٩/١١/١٩٦٤ )

---

## الفرع الثاني التعيين في وظيفة استاذ كرسى

قامدة رقم ( ٢٩٠ )

المبدأ :

اجراءات تعيين الاساتذة نوى الكراسى — اعتبار كل منها واقعة قائمة بذاتها ، تسرى في شأنها احكام القانون الذى تتم في ظله — القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام قانون تنظيم الجامعات في خصوص تعيين الاساتذة — سريان احكامه ، على الحالات السابقة على تاريخ العمل به ، اذا ما كانت الاجراءات التى اتخذت في شأنها لا تتجاوز مجرد العرض على اللجنة العلمية المشكلة وفقا للمادة ٥٥ ( معدلة ) من قانون تنظيم الجامعات ، ولم تقدم هذه اللجنة تقريرها فيها — وجوب عرض هذه الحالات من جديد على اللجنة — لا ضرورة لعرض الاجراءات التى وافق عليها مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الاعلى للجامعات على هذا المجلس — انعدام اثر القرار الذى يكون هذا المجلس قد اتخذه في هذه الاجراءات — اساس ذلك كله .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، وقد تضمن القانون الجديد تعديل بعض اجراءات تعيين اعضاء هيئة التدريس ، فقد كانت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ تشترط موافقة المجلس الاعلى للجامعات على التعيين في وظيفة الاستاذ ذى الكرسى ، وقد عدلت هذه المادة بحذف هذا الشرط . كما ان المادة ٥٥ قبل تعديلها كانت تنص على انه عند التعيين في وظيفة استاذ ذى كرسى يشكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير عن هذا الانتاج ،

وقد عدل القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ هذه المادة بالنص على تشكيل لجان عليية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات .

وكانت الجامعات قد اتخذت - قبل صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ - عدة اجراءات لتعيين الاساتذة ذوى الكراسى دون ان تختتم هذه الاجراءات بصور قرار الوزير بالتعيين . وثمة حالات تم فيها الاعلان عن الوظيفة وتقدم الراغبون لشغلها فقط . وهناك حالات اخرى خطت فيها الاجراءات مرحلة ثلثية بتشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج ، كما توجد حالات اتخذت فيها خطوة ثالثة بتقديم التقرير عن الانتاج العلمى للمرشحين ، وثمة حالات سارت فيها الاجراءات مراحل اخرى بالعرض على مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ، ثم المجلس الاعلى للجامعات .

ولبيان الرأى فى نطاق تطبيق كل من الاحكام السابقة والاحكام التى استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على هذه الحالات - وما اذا كان المرشحون لشغل وظيفة الاستاذ ذى الكرسى قد اكتسبوا مراكز قانونية بعد خطوة او اكثر من الخطوات السابقة ، عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى جلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يناير سنة ١٩٦٤ فتبين لها بعد استعراض احكام المواد ٤٨ ، ٥٤ ، ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ان اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكراسى تمر بعدة مراحل قبل ان تنتهى بصور قرار وزير التعليم العالى بالتعيين . وتبدأ هذه المراحل بالاعلان عن الوظائف الخالية ثم تشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى للمتقدمين الى هذه الوظائف وتقديم التقرير عن المرشحين مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية ، ثم اخذ رأى كل من مجلس القسم بمجلس الكلية ، ثم موافقة كل من مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، وختتم هذه الاجراءات جميعها بصور قرار الوزير بالتعيين . وقد اقتصرتم التعديلات التى

استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ فى هذا الخصوص على أن اللجان العلمية التى تحتص بفحص الانتاج اعلى للمرشحين أصبحت لجنا دائمة وتشكل بأداة أخرى خلاف الاداة التى كانت تشكل بمقتضاها اللجان السابقة ويكون لها لائحة داخلية تصدر بقرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات ، كما عدل تشكيل مجلس الجامعة فاصبح يضم وكلى الجامعة بدلا من وكيل واحد ( اذ استحدث القانون منصب وكيل ثان لكل جامعة ) ، وحذف شرط موافقة المجلس الاعلى لجامعات .

ولما كان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه نص فى المادة السادسة على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ( وقد نشر بالعدد ٢٧٢ الصادر فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ ) ، ولم يتضمن احكاما انتقالية تعالج الاوضاع عند انتقالها من الاحكام القديمة الى الاحكام الجديدة كما أنه لم يتعرض لما سبق تهاه من اجراءات قبل العمل به ، فمن ثم لا يسرى هذا القانون على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه وانما يسرى باثر مباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع او تتم بعد نفاذه .

ولما كان كل اجراء من اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكرامى يعتبر فى ذاته واقعة مستقلة من حيث كيانها القانونى والشروط التى يجب أن تتوافر لصحتها ، فان مقتضى سريان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ باثر مباشر هو أن تظل الاجراءات التى تمت صحيحة فى ظل الاحكام السابقة قائمة ومنتجة لانثارها القانونى ، ولا تسرى التعديلات التى استحدثها القانون المذكور الا على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به ، وهذا النظر هو ما يتفق مع ما قرره المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٨٨٧ لسنة ٧ قضائية بتاريخ ٧ من ابريل سنة ١٩٦٢ من أن الاجراءات التمهيدية للتعيين التى تمت صحيحة طبقا للاحكام النافذة وقت تهاه تظل سليمة ومنتجة لانثارها ولو تم التعيين بعد تعديل الاجراءات ، ولا يسرى التعديل الجديد

الا على ما يجرد من اجراءات . كما انه يتفق مع الأصل العام المقرر في المادتين الاولى والثانية من قانون المرافعات والذي يقضى بأن تسريع الجدي لا يسرى الا على ما لم يكن قد تم من اجراءات قبل العمل به ، وان كل اجراء تم صحيحا في ظل قانون معمول به يبقى صحيحا ما لم ينص على غير ذلك .

وجدير بالذكر ان التعديلات التي قضى بها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ لا تسرى على الاجراءات التي اكتملت قبل العمل بهذا القانون ، وذلك بقطع النظر عما اذا كانت هذه الاجراءات قد اخسيت المرشحين مراكز قانونية من عدمه ، لأن مرد عدم سريان التعديلات بآثر رجعي هو عدم انطواء القانون المذكور على نص يجيز ذلك او يقضى بابطال ما تم من اجراءات ، ومن ثم تبقى الاجراءات التي تمت صحيحة قائمة قانونا حتى ولو لم يكتسب المرشحون أية مراكز قانونية نتيجة تحققها في شأنهم . هذا فضلا عن ان سريان القوانين الاجرائية على ما سبق تلمحه من اجراءات قد يفرض الى زعزعة الاجراءات نتيجة عدم اطمئنان الأفراد الى ما يتخذ حيالهم منها خشية تعديلها في اي وقت مما يضطرهم الى اعلقتها من جديد ، مع ما يقرب على ذلك من ضياع الوقت وتكرار الجهد سواء بالنسبة للأفراد أم لهجة الادارة ، وهذا ما يتعارض في عموميه مع المصلحة العامة التي توجب استقرار ما تم صحيحا من اجراءات فلا تمس في ذاتها او من حيث آثارها القانونية الا اذا نص القانون صراحة على ذلك .

وان كان ذلك كذلك . الا انه يلاحظ انه بالنسبة الى الحالات التي لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلمية دون ان تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ . فانه يتعين عرض هذه الحالات على اللجنة العلمية التي تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها ، وعلة ذلك ان الاجراء الخاص بتقديم التقرير عن المرشح لا يعتبر أنه قد تم الا بتقديم هذا التقرير ، والمفاد في عدم سريان التعديل الجديد هو ان يكون الاجراء قد تم بكلمة في ظل الأحكام القديمة ، ايا اذا كان



قد تم على شطر منه دون شطره الآخر فیتعين تطبيق التعديل الجديد على الاجراء جميعه ، اذ لا يسوغ تجزئة الاجراء الواحد — وقد لا يقبل التجزئة الى شطرين فيخضع احدهما للتشريع السابق والآخر للتشريع الجديد . هذا فضلا عن ان اللجنة التي عرض عليها الانتاج دون ان تبث فيه اضحت غير ذات اختصاص بوضع التقرير عن المرشحين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الذي اساسه ولاية فحص الانتاج الى لجان دائمة تشكل بأداة أخرى غير تلك التي شكلت بمقتضاها اللجان السابقة .

كما يلاحظ ايضا انه بالنسبة الى الحالات التي انتهت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الاعلى للجامعات ، فليس ثمة ما يدعو الى عرضها على هذا المجلس نظرا لان المادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ اصبحت لا توجب هذا العرض . اما اذا كان المجلس الاعلى للجامعات قد اتخذ قرارا فيها ، فان هذا القرار اضحى عديم الأثر قانونا في مجال اصدار قرار التعيين في ظل القانون المشار اليه .

اذلك انتهى الرأي الى ان اجراءات تعيين الاساتذة ذوي الكراسي التي تمت صحيحة قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تظل قائمة ومنتجة لأثارها القانونية . ولا تبسرى التصحيحات الواردة بهذا القانون الا على الاجراءات التي تتم بعد نفاذه . على أنه بالنسبة الى الحالات التي لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلمية دون ان تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه فیتعين عرضها على اللجنة العلمية التي تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون الجامعات بعد تعديلها . وبالنسبة الى الحالات التي وصلت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الاعلى للجامعات فليس ثمة ما يوجب عرضها على هذا المجلس ، اما اذا كان المجلس قد اتخذ قرارا فيها ، فقد اضحى هذا القرار عديم الأثر من الناحية القانونية .

( فتوى ٤٢ في ١٩٦٤/١/٢١ )

قاعدة رقم ( ٢٩١ )

المبدأ :

ترقية الأستاذ الى وظيفة الأستاذ ذى كرسى — خلو قانون تنظيم الجامعات من نص مماثل لنص المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة — انطباق المادة ٢٠ المشار اليها — لاساس ذلك — القاعدة ابن احكام قانون نظام العاملين هي الشريعة العامة لاحكام التوظيف — استحقاق المرقى اول مربوط الدرجة الجديدة التى رقى اليها او علاوة من علاواتها ايها اكبر — عدم انطباق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ على هذه العلاوة لانها لا تعد علاوة دورية انما هي بحسب التكيف الصحيح ووصف المشرع لها علاوة ترقية — استحقاقه لأول علاوة دورية بعد عام من تاريخ الترقية طبقا للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ملخص الفتوى :

من حيث ان المادة ٤٠ من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة نصت على ان يستبدل بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
استاذ ذو كرسى	١٢٠٠٠ — ١٨٠٠٠	٧٢ جنيها
استاذ	١٢٠٠٠ — ١٦٠٠٠	٧٢ جنيها

كما نصت المادة ٥ من هذا القانون على ان يطبق جدول المرتبات والمكافآت المشار اليه فى المادة السابقة اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ . وتسوى حالات اعضاء هيئات التدريس والمعيدين الشاغلين لوظائفهم وقت تطبيقه على اساس منحهم اول مربوط الدرجة الجديدة او علاوة من علاواتها ايها اكبر .

ومن حيث ان الأصل ان يمنح الموظف عند ترقينه اول مربوط الدرجة التي رقى اليها او علاوة من علاواتها اليها اكبر . وقد مضت المادة ٢٠ من قانون نظام المعاملين المتخفين بالدولة على ذلك بقولها « . » . وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها — ويمنح العامل اثنى مربوط الدرجة المرقى اليها لو علاوة الدرجة الجديدة اليها اكبر . . . . . وتصرف علاوة الترقية من اول الشهر التالي لصدور القرار » .

ومن حيث انه ولئن كان قانون تنظيم الجامعات قد خلا من نص مماثل لحكم المادة ٢٠ المشار اليها — الا ان القاعدة ان احكام قانون نظام المعاملين هي الشريعة العامة لاحكام التوظيف بحيث يلجأ اليها عند عدم وجود نصوص خاصة في الكليات والنظم الخاصة . . ومن ثم فان الحكم الذي قرره المادة المذكورة يسرى ايضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات .

ومن حيث انه بتاريخ ٢٩ من أغسطس ١٩٦٧ صدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ — بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية ففضى في السادة الثمانية منه بأنه « استثناء من احكام جميع النظم والكليات الخاصة بمنح للمعاملين المتخفين والمصريين المعاملين بتلك النظم والكليات اول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة او بعد الحصول على اية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذي كان محددًا لاستحقاقها طبقا لاحكام تلك النظم والكليات » .

وواضح من هذا النص انه قضى بتأجيل اول علاوة دورية تستحق للمعين او المرقى ولكنه لم يتناول المزايا المسالية التي تقترب على الترقية مباشرة باقتضاء اول مربوط الدرجة المرقى اليها المعامل او علاوة من علاواتها اليها اكبر لان هذه العلاوة لا تعد علاوة دورية وانما هي بحسب تكييفها الصحيح ووصف المشرع لها « علاوة ترقية » . وبالتالي لا تسرى عليها احكام القانون المذكور .

ومن حيث انه بالتطبيق لما تقدم يستحق الاستاذ ذو كرسي الذي

يرقى من وظيفة أستاذ علاوة من علاوات الدرجة الجديدة . . وهذه  
العلاوة المستحقة نتيجة الترقية لا تخضع لأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة  
١٩٦٧ أما أول علاوة دورية تستحق له بعد ذلك فانها تؤجل لمدة عام  
أعمالا لأحكام القانون المذكور . وهذا النظر الى جانب انه تطبيق سليم  
لأحكام التوظيف ينطوى على معالجة لوضع شاذ لا يمكن للمشرع ان  
يكون قد تصده ذلك انه لو قيل بعدم استحقاق علاوة الترقية كثر من  
آثار الترقية الى الوظيفة الأعلى مع تأجيل أول علاوة دورية لكان معنى  
ذلك ان يصبح الأستاذ الذى لم يرق فى وضع مالى أفضل من رقى الى  
وظيفة أستاذ ذى كرسى اذ بينما يستمر الأول فى تقاضى علاواته الدورية  
فى موعدها طالما لم يبلغ نهاية المربوط يتراخى استحقاق الثانى للعلاوة  
لمدة عام . وليس من شك فى أن المشرع لم يقصد الى هذه النتيجة الشاذة  
التي لا تتفق ومنطق الترقية باعتبارها ترفيعيا للموظف من الماحتين  
المالية والأدبية .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق الأستاذ  
ذى كرسى لعلاوة من علاوات هذه الوظيفة عند ترقيته ثم تؤجل علاوته  
الدورية المستحقة بعد الترقية لمدة عام أعمالا لأحكام القانون رقم ٣٤  
لسنة ١٩٦٧ المشار اليه .

( ملف ٧٣/١/٥٩ — جلسة ١٩٧٠/٦/٣ )

قاعدة رقم ( ٢٩٢ )

المبدأ :

المادة ٥٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بينت  
الشروط الواجب توافرها حين يعين من أعضاء هيئة التدريس فى وظيفة  
أستاذ كرسى وهى قضاء مدة خمس سنوات فى وظيفة أستاذ مساعد و مرور  
١٦ سنة على حصوله على الليسانس او البكالوريوس وقبيله منذ تعيينه  
أستاذا مساعدا بلجراء ونشر بحوث مبتكرة — لا يشترط حين يعين فى

وظيفة استاذ كرمى لمادة معينة ان يكون من بين المتخصصين فى تدريسيها  
مما يقصر التعيين على الاساتذة المساعدين والاساتذة المشغولين بتدريس  
تلك المادة وحدهم - اشتراط المادة ٥٢ المسار اليها فيعين فى  
وظيفة استاذ كرمى ان تكون له ابحاثا مبتكرة او اعمالا انشائية ممتازة فى  
مادته لا ينصرف الى ذات المادة المتقدم لشغل وظيفتها وانما الاقرب الى  
المادة التى يقوم بتدريسها كاستاذ مساعد - تغيير تلك الاعمال من حيث  
مستواها العلمى وصلتها بأفاق المادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور  
التي تختص بها اللجنة المشكلة لفحص الإنتاج العلمى من الاساتذة ومن وراءها  
المجالس الجامعية ووزير التعليم العالى .

#### ملخص الحكم :

من حيث انه فى الأوراق عند تحضير الدعوى ان الوظيفة  
المتنازع عليها نقل شاعلها ليعمل رئيسا لشركة بيرة الاهرام ووافق المجلس  
الاعلى للجامعات على هذا النقل فى ١٩٦٦/٢/٢٠ ووافق وزير التعليم  
العالى فى ١٩٦٦/٤/٢٤ ، واذا كان مجلس الكلية قد أصدر قراره بالاعلان  
فى جلسة ١٩٦٦/٤/١٨ الا ان الاعلان تم فى ١٩٦٦/٥/١٥ والوظيفة  
خالية فاثبتنا ، وتحديد الوقت المناسب لاجراء التعيين فى الوظائف ابر  
تقديره الإدارة ونقا لحاجات الدراسة الجامعية ولم يثبت انحراف  
بالسلطة فى عدم تأجيل الاعلان عن الوظيفة ، وقد استعرض تقرير اللجنة  
العلمية ما تقدم به المدعى من البحوث واللجنة قائمة ولم تخطر بما نشر  
من البحوث التى لم يتقدم المدعى بها الا بعد ان قدمت اللجنة تقريرها  
النهائى ، والذي ثبت ان أحد البحوث التى قدمها المطعون فى تعيينه كان  
ما تقدم به من قبل لشغل وظيفة استاذ مساعد ولكن هذا البحث كان  
بين اثنين وعشرين بحثا عدا التقارير الفنية التى فحصتها اللجنة العلمية  
للمطعون عليه ولم يثبت ان بحثا آخر منها كان مكررا ، وهى كاتبة  
للتثبت من الابتكار العلمى الذى قدرته اللجنة بسلطتها التقديرية التى  
لم يثبت انحراف فى ممارستها ، وقد بحث تقريرها فى مجلس الكلية  
وبجلس الجامعة وعرضت شكوى المدعى عند مناقشته كما راجع اللجنة  
مدير الجامعة مستوثقا من صلاحية من رشحته للوظيفة على اختلاف

تفخيمه في الكيمياء مؤهلا وتدريسا عن مادة الصناعات الغذائية ،  
فاككت اللجنة تلك الصلاحية مما استظهرته من بحوث المرشح ، ووافق  
مجلس الكلية والجامعة بالإجماع على التعيين وصدر به قرار وزير التعليم  
العالي ، واذ لم يشترط قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
أن يكون المرشح لوظيفة استاذ الكرسى لمادة معينة أن يكون من بين  
المختصين في تدريسها مما يقصر التعيين على الأساتذة المساعدين  
والأساتذة المشغولين بتدريس تلك المادة وحدهم ، فقد لا يوجد منهم أحيانا  
بافي يشغل الوظيفة التي تطلو وتتقضى المصلحة العامة الا يرجأ التعيين  
فيها ، وما نصت عليه المادة ٥٢ من ذلك القانون من أن يكون للمرشح  
أبحاث مبتكرة أو أعمال انشائية ممتازة في مادته ، لا ينصرف الى المادة  
المتقدم لشغل وظيفتها بذاتها ، وانما الأقرب تعلقه بالمادة التي يشغل  
بتدريسها كاستاذ مساعد وتكون أعماله الانشائية في مجالها ، ويبقى  
تقدير تلك الأعمال الممتازة والبحوث المبتكرة من حيث مستواها العلمي  
وصلتها بانفاق المادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور التي تختص بها  
اللجنة المشكلة لفحص الانتاج العلمي من الأساتذة المختصين ومن  
ورائها المجالس الجامعية ووزير التعليم العالي فيها يرويه من استيفاء من  
رشحته اللجنة لمتطلبات الوظيفة التي يختصون بالتعيين فيها وفقا لأحكام  
القانون . اذ لا يجاوز ما اثره الطاعن من المجتلة في مبنى ما خلصت اليه  
جهة الادارة من تقرير ولم يتم دليلا على ما يعيبه من انحراف بالمسلطة ،  
فلا يثبت وجهه لإلغاء قرار التعيين الذي صدر عنه ، واذا كان الحكم  
المطعون فيه لم يسلم من تصور في أسبابه التي لم تحط في ردها ببعض  
ما أبداه المدعى ، إلا ان ما انتهى اليه الحكم يتفق وصحيح القانون بوجه  
يعصمه من الإلغاء ويقر الطعن فيه حقيقا بالرغض ويلتزم الطاعن  
المصروفات .

( طعن ١١٧١ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٩/٢/٢٥ )

## قاعدة رقم ( ٢٩٢ )

### المبدأ :

مفاد نصوص المواد ٤٩ و ٥٢ و ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الأساتذة ذوي الكراسي يمارسه وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة — يترخص مجلس الجامعة في مباشرة اختصاصه باختيار الأصلح للتعيين بتقدير التواحي العلمية المتصلة بالكفاية — ممارسة هذا الاختصاص من الملامات المتروكة لتقدير مجلس الجامعة . ونشأ عن رقبة القضاء مادام التقدير قد جاء خلوا من مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة — لا جناح على مجلس الجامعة أن هو لم يأخذ بالنتيجة التي تنهى إليها اللجنة العلمية وكذلك بما يبيده كل من القسم المختص ومجلس الكلية طالما كل لمجلس الجامعة من الأسباب ما يبرر اطراح تلك النتيجة — القرار الذي يصدره مجلس الجامعة في شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس لا يخضع للرقابة القضائية إلا في نطاق القدر اللازم للتحقق من أن النتيجة التي انتهى إليها قد استخلصت استخلاصا سائفا من اصول تنبجها ماديا أو قانونا — مثال .

### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات الذي يحكم هذه المنازعة قد نص في المادة ٤٨ منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن يعين وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة كذلك فقد جاء في المادة ٥٢ معدلة بالقانون المذكور على أنه يشترط تعيين معين استنادا ذا كرسى أن يكون قد تلم منذ تعيينه استنادا مساعدا بإجراء ونشر بحوث مبتكرة أو تلم في مادته بأعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل

كرسى الاستاذية ويدخل فى الاعتبار ما يكون قد اشراف عليه وشارك فيه من البحوث التى يعدها طلاب الدراسات العليا ، و أخيرا فقد نصت المادة ٥٥ بعد تعديلها بالقانون المشار اليه على أن « تشكل لجنة علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ، وذلك على أن تقدم اللجنة تقريرا مفصلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية ويشترط فى اعضاء هذه اللجان ان يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات او من المتخصصين من غيرهم » . وبفاد هذه النصوص ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الاساتذة ذوى الكراسى يمارسه وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة ، وان مجلس الجامعة يصدر قراره باختيار المرشح للتعيين بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ، وانه يشترط للترشيح لوظيفة استاذ كرسى ان يكون المرشح قد قام منذ تعيينه استاذًا مساعداً بإجراء ونشر بحوث مبتكرة أو قام فى مادته بأعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل كرسى الاستاذية وان الاختصاص فى تقييم البحوث والأعمال التى يقدمها المرشح منوط بلجنة علمية دائمة تشكل من بين الاساتذة ذوى الكراسى او من المتخصصين وتقوم بفحص الانتاج العلمى للمرشحين وتقدم تقريرا بنتيجة فحصها تبين فيه ما اذا كان الانتاج العلمى لكل من المرشحين يؤهله لوظيفة استاذ كرسى كما تقوم اللجنة بترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية .

وحيث ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن مهمة اللجنة العلمية هى التحقق من توافر شروط الكلية العلمية فى المرشح وذلك بأن تتولى فحص انتاجه العلمى وتقرير ما اذا كان جديرا بأن ترقى به أبحاثه الى المستوى المطلوب للوظيفة ، كذلك فان مجلس الجامعة حينما يباشر اختصاصه فى اختيار الاصلح للتعيين اتنا يترخص فى تقدير النواحي العلمية المتصلة بالكلية وهو يمارس فى هذا الشأن سلطة تعتبر من



الملاحظات المتروكة لتقديره تنأى عن رقابة القضاء ما دام هذا التقدير قد جاء خلوا من مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة ، لما التقدير الذى تضعه اللجنة العلمية المفوض بها فحص كفاية المرشحين من الناحية الفنية وكذلك الرأى الذى يعينه كل من القسم المختص ومجلس الكلية فلا تعدو أن تكون عناصر للتقدير يستهدى بها مجلس الجامعة فى اختيار المرشح الأصح للتعين فى الوظيفة على ضوء ما تنتهى اليه الجهات المذكورة بشأن مدى توافر الأهلية العلمية فى كل من المرشحين ولا جناح على مجلس الجامعة أن هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى إليها تلك الجهات طالما كانت لديه من الأسس ما يبرر أطراح تلك النتيجة وما دام قد ترخص فى مباشرة سلطته فى الحدود التى تليها عليه المصلحة العامة أعمالا لنص القانون وروحه وما يتبها له من القدرة على وزن الكفايات العلمية بميزانها الصحيح ،

وحيث أنه فى خصوص المنازعة الماثلة فإن اللجنة العلمية الدائمة قد قامت بفحص الإنتاج العلمى لكل من المرشحين وانتهت الى أن الأبحاث المقدمة من كل من الدكتور . . . . . والدكتور . . . . . والمسمى تؤهل صاحبها للترشيح لوظيفة استاذ كرسى الأمراض الباطنة ثم قبلت اللجنة بترتيب المرشحين فوضعت الدكتور . . . . . فى المركز الأول والدكتور . . . فى المركز الثانى والمسمى فى المركز الثالث ثم ارتأت اللجنة — إزاء ما استبان لها من أن الإنتاج العلمى للدكتور . . . يؤهله كذلك لشغل كرسى الطب التجريبي — أن ترشح المدعى للمركز الثانى للأمراض الباطنة وأن ترشيح الدكتور . . . لكرسى الطب التجريبي فجاء هذا الترشيح فى شكل عملية توزيع للكراسى ، فلما عرض الأمر على مجلس الجامعة ارتأى بجلسته المنعقدة يوم ١٥/٢/١٩٧٢ تعيين كل من الدكتور . . . . . والدكتور . . . استاذ كرسى الأمراض الباطنة وتعيين الدكتور . . . . . استاذ كرسى الطب التجريبي فلما عرض الأمر على وزير التعليم العالى وافق على تعيين الدكتور . . . . . وطلب إعادة النظر فى الترشيح للكرسى الآخر للأمراض الباطنة ولكرسى

الطب التجريبي وذلك فى ضوء الشكاوى التى قدمت اليه ، وقد أعيد عرض الموضوع مرة أخرى على مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة يوم ١٧/٥/١٩٧٢ فرأى التمسك بقراره السابق ، وبإعادة العرض على الوزير صدق على قرار مجلس الجامعة .

وحيث ان الحكم المطعون عليه قد اقام قضاءه على انه لما أعيد العرض على اللجنة العلمية بقدر تقديم الشكاوى لوزير التعليم العالى أوصت اللجنة فى تقريرها المؤرخ ١٩٧٢/٤/٢ بترشيح المدعى فى المركز الأول وترشيح الدكتور . . . . فى المركز الثانى وذلك بعد أن رأت استبعاد ثمانية أبحاث للدكتور . . . . كانت قد أحسببتها خطأ فى إنتاجه العلمى وأنه طالما ان الترتيب الذى وضعته اللجنة فى تقريرها الأول كان هو الأساس الذى بنى عليه المجلس قراره بجلسته المنعقدة فى ١٥/٢/١٩٧٢ فقد كان يتعين على المجلس ان يلتزم النهج ذاته حينما أعيد العرض عليه فى ١٧/٥/١٩٧٢ بعد أن تم تصحيح الخطأ فى التقرير الأول للجنة وأعيد ترتيب المرشحين وفق مستوى إنتاجهم ، وان مجلس الجامعة قد انساق وراء وقائع تتعلق بسلامة إجراءات اللجنة فى تقريرها الثانى لم تثبت صحتها ومن ثم انتهت المحكمة الى ان قرار المجلس جاء مشوبا بالبطلان لصدوره عن عقيدة خاطئة تدحضها أوراق الدعوى .

وحيث ان النابت من الاطلاع على الأوراق ان مجلس الجامعة حينما أعيد العرض عليه بجلسته المنعقدة يوم ١٧/٥/١٩٧٢ قد اتخذ قراره بعد أن استمع الى ما ارتأته اللجنة العلمية من ضرورة استبعاد ثمانية أبحاث للدكتور . . . . سبق تقييمها ضمن إنتاجه العلمى لشغل وظيفة استاذ مساعد كما استمع الى ما اتضح للجنة من ان الأبحاث الخمسة المحسوبة فى الإنتاج العلمى للمدعى لشغل وظيفة استاذ مساعد تغاير فى محتواها العلمى الأبحاث الجديدة التى قدمها المدعى بعنوانين مماثلة فرأت اللجنة العلمية عدم استبعادها وليس ثمة دليل من الأوراق يقوم عليه أن المجلس قد بنى قراره على خطأ فى فهم الواقع او القانون او انه اتخذ قراره على أساس ان المدعى قدم للجنة أبحاثا خمسة مكررة ، نفسا

فى ذلك وراء ما ورد على لسان بعض اعضاء فى هذا الشأن وانما الثابت ان المجلس قد استمع الى كل من اراد ابداء ملاحظاته من الاعضاء ثم انتهى الى نفس النتيجة التى انتهى اليها فى قراره الاول فليس ثمة شك فى ان عدد الابحاث التى تقدم من المرشح ليست هى الميزان الوحيد الذى توزن به كفايته العلمية وانما يدخل فى الاعتبار ما يأتى به البحث من خلق جديد فى عالم الفكر وان اللجنة العلمية اذا رتبت المرشحين بعد ان استوثقت من كفايتهم جميعا فانه يبقى دائما لمجلس الجامعة سلطته الكاملة فى المفاضلة بينهم وبهذه المثابة فانه ليس صحيحا ان يستند قرار المجلس الاول الى ترتيب معين وضعت له اللجنة العلمية حتى يقال فانه كان يتعين عليه ان يرجع عن قراره بعد ان اوضحت له اللجنة انها احتسبت خطأ لباحثا ثمانية للكتور . . . لا سيما اذا ما لوحظ ان ثمة ابحاثا خمسة للدعى اثارت عناوينها الشبهة فى ان تكون مكررة بسبب سبق تقديم المدعى ابحاثا تحمل العناوين ذاتها ضمن انتاجه العلمى لشغفه وظيفه استاذ مساعد وهو الامر الذى يؤكد ان مجلس الجامعة حينما تمسك بقراره السابق ورفض اقتراحا لبعض اعضاءه باحالة الشكاوى جميعا الى لجنة طبية من اعضاء المجلس لفحصها والادلاء برأيها امامه فى جلسة قادمة قد افترض جميع الافتراضات واتخذ قراره بمقاييسه العلمية وبما تهيأ له من القدرة على وزن الكفايات بميزانها الصحيح مستهديا فى ذلك برأى اللجنة العلمية وما اسفر عنه تحقيقها للشكاوى المقدمة وما استخلصه مما اُتلى به بعض اعضاءه فى الجلسة من ملاحظات غير مقيدة بما انتهت اليه اللجنة العلمية من ترتيب جديد للمرشحين وقد كان رائد المجلس فى ذلك خاصة اذا ما لوحظ ان اللجنة العلمية كانت قد انتهت من مهمتها بوضع تقريرها المؤرخ فى ١٩/١٢/١٩٧١ وان ما خلصت اليه من بحث الشكاوى المقدمة لم يكن سوى عصفرا من العناصر التى ارتأى مدير الجامعة ان يضمها تحت نظر المجلس من قبيل الاستئناس بالرأى عند اعادة عرض الموضوع عليه ، وبهذه المثابة يتمتع القول بان الامر كان يقتضى ان تعاد من جديد المراحل التى يمر بها قرار اللجنة العلمية قبل العرض على مجلس الجامعة .

وحيث ان القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين اعضاء هيئة التدريس — شأنه شأن أى قرار عادى — لا يخضع للرقابة القضائية الا فى نطاق القدر اللازم للتحقق من ان النتيجة التى انتهت اليها قد استخلصت استخلاصا سليما من اصول نتائجها ماديا او قانونيا ، وعلى ذلك فان هذه الرقابة القضائية — كرقابة قانونية — لا يمكن ان تعنى ان يحل القضاء الادارى نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به اصدار القرار بالموافقة على التعيين او بعدم الموافقة عليه وذلك اعتبارا بان المجلس انما يتخذ قراره فى هذا الشأن مترخضا فى وزن كفاية المرشحين وممارسا لسلطة تقديرية فى اختيار من يراه احدرهم بالتعيين فى سوء ما يقدم اليه من بيانات بشأن الحالة القانونية او الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرير بالتالى اصدار القرار .

( طعن ٢٣١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١١ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٤ )

#### المبدأ :

الفاء القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات لوظيفة استاذ كرسى لا يترتب عليه عدم قبول الدعوى المقامة قبل تاريخ العمل به بطلب الفاء القرار الصادر بالتعيين فى هذه الوظيفة — أساسى لذلك ان المادة ٢٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه تقضى بانه لا يترتب على تطبيق هذا القانون أى اخلال بما للاستاذة نوى الكراسى من اقدمية على الاستاذة فضلا عن ان ترقية الاستاذ إلى استاذ كرسى بالتطبيق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ يترتب عليها استحقاقه للملاوة التى كانت مقررة للاستاذة نوى الكراسى كما يترتب على الحصول على هذه الدرجة مركز ائبى واقدمية خاصة تتبع الفرصة لترشيح لوظيفة رئيس قسم بالتطبيق للمادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

### ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون عليه قد اصاب وجه الحق اذ قضى برفض  
انحع بعدم قبول الدعوى وبقبولها ، وذلك استنادا الى انه وان كان  
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد ألغى وظيفة  
الاستاذ ذى الكرسى الا انه اورد فى الأحكام الوقتية والانتقالية نص  
المادة ٢٠٦ الذى قضى بأنه لا يترتب على تطبيق هذا القانون فيه يقضى  
به من توحيد وظيفة الاستاذية والغاء كرسى الاستاذية اى اخلال  
بها للاستاذة ذوى الكراسى الحاليين من اقدمية على الاستاذة الحاتيين  
ولا باقدمية هؤلاء الاخيرين فيها بينهم ، هذا واحتقبة الاستاذ فى الترقية  
الى استاذ ذى كرسى يترتب عليها استحقاقه للملاوة التى كانت مقررة  
اذ ذاك للاستاذة ذوى الكراسى . فضلا عما يترتب على الحصول على هذه  
الدرجة من مركز ادبى واقدمية خاصة تتيح الفرصة للترشيح لوظيفة  
رئيس قسم الذى يختار — طبقا لنص المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ — من بين اقدم ثلاثة استاذة فى القسم .

( طعن ٢٢١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١١/٤/١٩٧٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٥ )

#### المبدأ :

صلاحية الترشيح لوظيفة استاذ ذى كرسى تكون صلاحية نسبية —  
اكفاء اللجنة العلمية بتحديد الاصلح من المرشحين مع الإشارة صراحة الى  
ان ابحاثه تغرق ابحاث المرشح الآخر ليس من شأنه ان يجعل تقديرها  
مخالف لاحكام القانون — تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مفتضاه  
ان الدرجة التى قدرت بها هذا البحث انما تنصرف الى القدر الذى  
ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقتبة منه — اغفال  
اللجنة تحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث  
لا يترتب عليه بطلان التقرير المقدم منها — اساس ذلك .

### دخض الحكم :

ان صلاحية المرشحين لشغل وظيفة استاذ ذى كرمى تكون صلاحية نسبية ومن ثم فان اكفاء اللجنة العلمية بتحديد الاصلح من المرشحين والاشارة صراحة الى ان ابحاثه تفوق أبحاث المرشح الآخر ليس من شأنه ان يجعل تقديرها مخالفا لأحكام القانون أو غير صالح لاداء الغرض المطلوب اذ لن هذا الغرض قد تحقق بتحديد الاصلح لشغل الوظيفة الشاغرة كما أنه من وجه آخر فان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة من مقتضاه ان الدرجة التى قدرت بها هذا البحث انما تنصرف الى القدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس فى نص المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ما يلزم اللجنة بتحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث ومن ثم فان اغفال اللجنة لهذا التحديد لا يسبغ البطلان على التقرير المقدم منها خاصة وان للجنة المقدم اليها التقرير ان تطلب من اللجنة مزيدا من الايضاح فى هذا الخصوص اذا رأت وجها لذلك فاذا لم تطلب هذا الايضاح كان مفاد ذلك انها اقتضت بها قدمته اللجنة للجهود الذى ساهم به المرشح فى البحوث المشتركة المقدمة منه .

( طعن ١٩٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٥/٦/١٩٦٩ )

## الفرع الثالث التعيين فى وظيفة استاذ

قاعدة رقم ( ٢٩٦ )

المبدأ :

تعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى — مرجمات التعيين وعلاماته  
متروكة لتقدير سلطة التعيين — مهمة اللجنة العلمية المتوط بها فحص الانتاج  
العلمى لا تتعدى التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح —  
لا اعتداد بالقول بوجود التقييد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة  
العلمية بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات ان  
يحيد عن مؤداه — مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين يملك التصدى بنفسه  
للموضوع واتخاذ قرار فيه .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى  
المادة ٤٨ منه على ان يعين وزير التربية والتعليم امضاء هيئة التدريس  
فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية  
والقسم المختص وتشتروط موافقة المجلس الاعلى للجامعات على التعيين  
فى وظيفة الاستاذ ذى الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس  
الجامعة ثم نصت المادة ٥٥ على انه « عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى  
كرسى يشكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة  
المختص لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل  
عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم  
اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية . . . » كما نصت  
المادة ٥٦ على ان « للمجلس الاعلى للجامعات عند النظر فى الترشيح  
لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى ان يتصدى للموضوع ويقول بنفسه  
اتخاذ قرار فيه وفى هذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس  
الاعلى للجامعات » .

ومن حيث ان الأصل المؤصل ان تترخص الجهة الادارية — المنوط بها التعيين فى الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بما لا يعقب عليها فى ذلك الا عند مخالفة القانون واساءة استعمال السلطة .

ومن حيث انه يستفاد من احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ آنف الذكر ان المشرع رسم الاجراءات ويبين المراحل التى يتعين على الهيئات الجامعية التزامها فى تعيين الاساتذة ذوى الكراسى كما حدد الاختصاص الذى اضفاء على كل من هذه الهيئات التى لها شأن فى ذلك التعيين .

ومن حيث ان الواضح من نص المادة ٤٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الاساتذة ذوى الكراسى انما ينمقد لمجلس الجامعة يمارسه — حسبما اشترطته المادة ٥٥ بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكلية العلمية فى المرشح بوساطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج .

ومن حيث انه لا شسبة فى أن مهمة هذه اللجنة لا تتمدى امر التحقق من توافر شرط الكساية العلمية فى المرشح وذلك بتوليها فحص انتاجه العلمى توطئته لتقرير ما اذا كان جديرا بأن يرقى بحته الى مستوى ما يتطلب فى الاستاذ من رسوخ فى العلم واصالة فى التفكير اما القول بوجوب التقيد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة العلمية ، بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات ان يحيد عن مؤداه فهو نظر غير معتبر لانه يجعل رأى هاتين الهيئتين متكلا على تقدير اللجنة مع ان مرجحات التعيين وملائماته بتروكة دائما لتقدير سلطة التعيين ، ومع ان تاتون تنظيم الجامعات يخول صراحة للمجلس الاعلى للجامعات فى المادة ٥٦ « عند النظر فى الترشيح لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى أن يتصدى لل موضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه » وقد يجدى فى بعض المواطن الرجوع الى ترتيب المرشحين فى مجال الكلية العلمية حين يصعب الترجيح وتنفق وجوه المناضلة بينهم عند تساويهم فى استجناع شرائط الصلاحية الأخرى . ومع ذلك لا ينعمن مجلس الجامعة مانع



قانونى — باعتباره سلطة تعيين — من ان يتصدى للموضوع برمته باقيسته العلمية الصادقة ، وبما يتنها له من اسس الترجيح الصائبة الصادرة من الصفة المختارة من اعضائه ، وكلهم من اصحاب القدم الراسخة المشهود لهم بالقدرة الكاملة على وزن الكليات والمفاضلة بينها بفضل ما اوتوا من ثاقب النظرة ، واصيل الفكرة ، ورصين التقدير .

( طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٧ )

المبدأ :

تعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى — لا يكفى فيه مجرد الكفاية العلمية بل هناك جوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر .

### ملخص الحكم :

ان التعيين فى وظيفة الاستاذ ذى الكرسى ينتظر فوق الكفاية العلمية الى كمال الاستعداد والتفوق فى نواح آخر ، وجوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر ، بقوة الشخصية والقدرة على التدريس والتأثير ، والسيطرة على انتباه الشباب والتمكن من حسن توجيه الطلاب وارشادهم فى بحوثهم وتنمية روح البحث والابتكار فيهم هى بعض الاعتبارات التى لا بد من استحضارها لحسم المفاضلة بين اقدار المرشحين ، وبهذه المقاييس الشاملة يؤمن العثار فى التقدير وتتقوى مساوىء النظرة القاصرة على ترتيب الكفاية العلمية فيها بين المتقدمين .

ومن حيث انه يقترب على ما تقدم ان مجلس الجامعة وان يكن مقيدا بقرار اللجنة العلمية فيها يتعلق بمستوى الكفاية العلمية الذى يبلغ الحد المشترط لاستحقاق المرشح لمنصب الاستاذية ، الا انه غير مرتبط بترتيب الذى تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين .

( طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧ )

( م — ٢٧ — ج ١٢ )

## قاعدة رقم ( ٢٩٨ )

### المبدأ :

القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٠ فى شأن تنظيم الجامعات - اشتراط المادة ٤٥ منه مضى ثمانى عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ، فحين يعين استاذ ذا كرسى عند تعيينه فى هذه الوظيفة - وفاده وجوب تحقق هذا الشرط وتوافره عند التعيين فحسب لا قبل هذا التاريخ - لا يقدح فى ذلك أن يكون المجلس الأعلى للجامعات قد أصدر قرارا على خلاف هذه القاعدة بوجب استيفاء هذا الشرط عند نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة أو فى الثلاثة اشهر التالية على الأكثر .

### ملخص الحكم :

بالرجوع الى نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ، فى شأن تنظيم الجامعات يبين انها اشترطت ما اشترطته من شروط ، ومنها شرط مضى ثمانى عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ، فحين يعين استاذ ذا كرسى عند تعيينه فى تلك الوظيفة ، ومن ثم فان شرط مضى الثمانى عشرة سنة المشار اليها يجب أن يتوافر فحين يعين استاذ ذا كرسى عند صدور قرار تعيينه فى الوظيفة ذلك أن صيغة المادة جرت صريحة قاطعة بأنه « يشترط فحين يعين استاذ ذا كرسى أن يكون .. » وفاد هذه العبارة أن هذا الشرط يتمم تحققه وتوافره عند التعيين فحسب ، ولو كان المشرع قد قصد الى ايجاب توافر هذا الشرط فى المعين استاذ ذا كرسى قبل تاريخ التعيين لأوضح ذلك صراحة ولجرت عبارته بصيغة أخرى ولعبر فعلا بالعبارة الآتية :

« يشترط فحين يرشح استاذ ذا كرسى أن يكون ... » وهذا التفسير هو الذى يستقيم مع القاعدة العامة فى التعيين إذ أن الشروط التى

يشترطها القانون فحين يمين في وظيفة معينة يجب ان تتوافر فيه عند التعيين الا اذا اراد المشرع الخروج على هذه القاعدة وفى هذه الحالة ثمة يتوخى النص صراحة على مخالفتها .

ولا يقدح فى ذلك ان المجلس الاعلى للجامعات قد اصدر قرارين فى ١٩٥٦/١٢/٢٩ و ١٩٥٧/١/١٠ مشترطا ان تكون العبرة فى استيفاء شرط مدة التخرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة او فى الثلاثة اشهر التالية على الاكثر — لا يقدح فى ذلك لان المجلس الاعلى للجامعات لا يجوز له مخالفة ما نص عليه القانون صراحة او اضافة ضيود او شروط لم ترد بها نصوص ذلك القانون ويعتبر ما قرره المجلس الاعلى للجامعات فى قراره انفى الفكر من ان تكون العبرة فى استيفاء شرط مدة التخرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة او فى الثلاثة اشهر التالية على الاكثر خروجا واضحا على صريح نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ التى نصت على ان يتوافر هذا الشرط المذكور عند التعيين لا عند الترشيح لوظيفة استاذ ذى كرسى .

( طبنى ١٩٦٣ ، ١٧٩ لسنة ٧ ق — جملة ١٩٦٥/٢/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٩ )

#### المبدأ :

جامعة القاهرة — تحديد كراسى كليتها — كرسى الأمراض العصبية  
بكلية الطب — القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ بشروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأييدهم — عدم تضمين الجدول رقم (١) الملحق به الخاص ببيان كراسى الاساتذة بكلية الطب سوى كرسى واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية — يقتضى ذلك اءبالر الأمراض العصبية من ضمن الأمراض الباطنة ، لا لم تفصل ويقرر لها كرسى مستقل الا بالرسوم الصادر فى ١١/٧/١٩٤٩ — عدم وجود متخصص فى فرع الأمراض العصبية لشغل هذا الكرسى الشاغر وتقرير مجلس الكلية فى

١٩٥٤/٣/١٨ أن من يمثل هذا الكرسي هو انجم أستاذ مساعد في الأمراض الباطنة — مشروعية هذه القاعدة التنظيمية — شغل الأستاذ المساعد هذا الكرسي وتخصصه في هذا الفرع لا يمنع من تعيينه لشغل كرسي الأمراض الباطنة — عدم انطواء قرار التعيين في هذه الحالة على إلغاء لكرسي الأمراض العصبية أو إنشاء لكرسي آخر — الاعلان عن شغل الكرسي الشاغر بقصره على الأمراض العصبية حالة عدم توافر المتخصص فيها غير سائق ، والاعلان عنه للأمراض الباطنة يكون بمثابة الرجوع للأصل الذي يصبح التزاحم عليه واجراء المفاضلة في شأنه باعتبار الأمراض العصبية فرعاً من فروع الأمراض الباطنية .

#### ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ بشرط بوظف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتاديبهم يبين أنه نص في المادة ٧ على ان الأساتذة هم الذين يشغلون الكراسي ، وكراسي الكليات المختلفة محددة في الجداول من رقم ١ الى رقم ٤ الملحق بهذا القانون والتي هي جزء منه وكل إنشاء لكرسي يكون بمرسوم يصدر بناء على ما يعرضه وزير المعارف العمومية بطلب من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة — كما نصت المادة ٨ على أنه يجوز نقل الأستاذ من كرسي الى آخر في نفس الكلية بقرار من مجلس تلك الكلية مصدق عليه من مجلس الجامعة ويجوز نقله الى كرسي في كلية أخرى بقرار من وزير المعارف العمومية — بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكليتين المختصتين — ولم يتضمن الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون الخاص ببيان كراسي الأساتذة بكلية الطب وعددها ١٨ سوى كرسي واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية وبالتالي فإن الأمراض العصبية كانت على هذا النحو معتبرة ضمن الأمراض الباطنة وهي في الواقع لم تفصل ويعد لها كرسي مستقل الا بحسب التخصيص البرارد في الجدول الملحق بالمرسوم الصادر في ١١ من يوليو سنة ١٩٤٩ .

واذ كان الثابت من وقائع الدعوى ان الكرسي الشاغر كان مخصصاً

للأمراض العصبية غير أنه لم يتوفر لشغل هذا الكرسي منخصص  
فى هذا النوع بالذات فقد اجتمع مجلس الكلية فى ١٨ من مارس  
سنة ١٩٥٤ وقرر أن من يمثل الكرسي الشاغر هو أستاذ مساعد  
فى الأمراض الباطنة وذلك أخذاً بما سبق ان انتهت اليه لجنة الأمراض  
الباطنة كما أوضحت الجامعة فى كتابها المؤرخ فى ٢١ من مارس  
سنة ١٩٥٥ - أن الأمراض العصبية تعد فرعاً من فروع الأمراض الباطنة .  
والمستفاد من هذا ان مجلس الكلية قرر ان هناك رابطة وثيقة بين  
الأمراض الباطنة والأمراض العصبية بينما لم يعتبر الأمر كذلك بالنسبة  
للأمراض النفسية التى اعتبرتها لجنة الأمراض الباطنة مادة مستقلة  
يتعاون المتخصص فيها مع جميع النواحي الطبية . وترتبطا على ذلك  
فان المجلس عندما أعوزه المتخصص فى امراض الطب العصبى وضع  
معياراً للمفاضلة لشغل الكرسي الشاغر أسلسه اختيار افضل انغاصر  
فى مجال الطب الباطنى باعتبار الطب العصبى فرعاً من فروعه واحل  
فى محله واكثر ارتباطاً به من الطب النفسى ومن ثم فلا تثريب على  
الجهة الإدارية اذا هى رأت فى صدد شغل هذا الكرسي الشاغر وضع  
قاعدة تنظيمية والتزمتها فى نطاق التطبيق الفردى طالما لم يوجد  
متخصص فى الأمراض العصبية .

وتأسيساً على ما تقدم فان القرار المشار اليه الصادر فى ١٨/٢/١٩٥٤  
على النحو السابق تفصيله يتسم بالمشروعية فى ضوء النصوص سالفه  
الفكر التى رددتها القوانين المتعلقة الصادرة فى شأن تنظيم الجامعات  
وقد أرست جميعها قاعدة جواز نقل الأستاذ من كرسي الى آخر فى  
نفس الكلية بقرار من مجلس الجامعة بناء على اقتراح مجلس الكلية  
المختص - وظاهر فى وضوح ان ذلك القرار لم ينطو على الغاء لكرسي  
الأمراض العصبية او انشاء لكرسي آخر مما يستلزم اتخاذ الإجراءات  
التي نصت عليها المادة ٧ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٣ وغاية الامر  
فانه انما صدر لمواجهة حالة الضرورة ويقدرها على أساس من التطبيق  
السليم فى الوقت الذى كان هناك من بين أساتذة الأمراض الباطنة

الدكتور . . . . . المتخصص فى الامراض العصبية والمسابق اختياره لشغل أحد كراسى الامراض الباطنة والذي لم يمنع شغلته وقتذاك لوظيفة استاذ مساعد للأمراض العصبية فى هذا الفرع من اجراء هذا التعيين كما انه بمطالبة ميزانية كلية الطب بجامعة القاهرة عن السنة المالية ١٩٥٤/٥٣ يبين انها لم تتضمن أى تخصيص او تمييز بالنسبة لكافة كراسى الأساتذة وذلك على خلاف ما اثار اليه الحكم المطعون فيه من انها صدرت بانراج الكراسى موزعة على المواد المختلفة . وعنى عن البيان انه والحالة هذه ما كان يسوغ الاعلان عن شغل الكرسي الشاغر بقصره على الامراض العصبية فى حين لم يتوفر المتخصص لها . ومن ثم يكون الاعلان عنه للأمراض الباطنة بمثابة الرجوع للأصل الذى يصح التزامه عليه واجراء المفاضلة فى شأنه باعتبار الامراض العصبية كما سبق ايضاحه فرع من فروع الامراض الباطنة .

( طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٠ )

#### المبدأ :

ترقية الى درجة استاذ — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بليثار المتفرغين بالترقية على غير المتفرغين واعتماد مجلس جامعة الاسكندرية لقرار اللجنة — العدول عن هذه القاعدة بتعيين درجات الترقية المتفرغين ودرجات لغير المتفرغين — تعديل هذه القواعد وجعل المرجع فى الترقية تفضيل الاقدم فى الدرجة العلمية فانما تساوئ فضل الاقدم فى الدرجة المالية .

#### بالخص الحكم :

ان ثبت قاعدة وضمنتها لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية واعتمدها مجلس جامعة الاسكندرية بطبقته المنعقدتين فى ٢٧ من فبراير و ٢٠ ابريل سنة ١٩٤٧ من مقتضاها ايثار المتفرغين بالترقية الى درجة

الاستاذية على غير المترغين . ثم عدل عن هذه القاعدة شيئا فشيئا في ضوء التجارب التي مرت بالجامعتين ، بان عين لترقية المترغين درجات ولغير المترغين درجات أخرى تعلوت نسبها في السنوات المختلفة ، ثم انتهى الامر الى العدول عن هذه القواعد وعدم تخصيص درجات معينة لاي من الطائفتين ، ولصبح المرد في الترقية الى القاعدة الأصلية التي تفضى بتفضيل الأقدم في الدرجة العلمية ، فاذا تساوت فضل الأقدم في الدرجة المالية ،

( طعن ٩١٠ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢٠١ )

#### المبدأ :

المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معطلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتي تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكلية والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد استثنت التعيين في وظائف الأساتذة من الاعلان عنها على خلاف ما يجرى بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس — مقتضى ذلك ان المشرع قد حظر التعيين في وظائف الأساتذة من غير أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين — يقع باطلا القرار الصادر بتعيين استاذ من خارج المعاهد المالية لقيام هذا القرار على اجراءات تمت بالمخالفة للقانون ويتعين القضاء بابطاله الفاء كليا .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معطلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتي تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكلية والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ — قد استثنت التعيين في وظائف الأساتذة من الاعلان عنها

على خلاف ما يجرى بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس ومن ثم يكون المشرع قد حظر التعيين في وظائف الاساتذة غير أعضاء هيئة التدريس من الاساتذة المساعدين ، وبذلك أصبح التعيين في وظائف الاساتذة مقصورا على الاساتذة المساعدين وذلك للحكمة التي فيها المشرع من هذا الاستثناء وهي افساح المجال امام الاساتذة المساعدين الذين تتحقق ائجلان العلمية من صلاحيتهم لشغل وظائف الاساتذة . وقد ناطت المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ تقرير عمده الصلاحية من حيث الانتاج العلمى والفنى باللجان العلمية المشكلة في الجامعات لفحص الانتاج العلمى للمرشحين للتعين في وظائف الاساتذة وقد نصت المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معذلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على أن تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات . ومن ثم تكون اللجان العلمية الدائمة المشكلة في الجامعات وفقا لاحكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لفحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة هي المختصة دون غيرها بفحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة بالكليات والمعاهد العالية انبابعة لوزارة التعليم العالى .

ومن حيث انه تاسيسا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الدعوى الراهنة . ان وزارة التعليم العالى قد اعلنت عن شغل وظيفة استاذ العلوم السياسية بالمعهد العالى للتجارة الخارجية وبناء على هذا الاعلان تقدم الدكتور . . . . . وهو ليس من الاساتذة المساعدين — من أعضاء هيئة التدريس — لشغل هذه الوظيفة ، وقد شكلت لجنة لفحص انتاجه العلمى دون أن يعرض هذا الانتاج على اللجنة العلمية المختصة المشكلة في الجامعات ، ومن ثم واذا صدر القرار المطعون فيه بناء على هذه الأسس يكون وقع باطلا لتضمنه تعيين استاذ



من خارج المعاهد ولتقبله على إجراءات تمت بالمخالفة لأحكام القانون ويتمين من ثم القضاء بالنقله الفاء كلياً ، ولا وجه لما ذهب اليه المطعون في تعيينه من أنه ما دام المشرع قد أجاز التعيين في وظائف الأساتذة ذوي الكراسي من الخارج فإنه يجوز حكماً التعيين في وظائف الأساتذة من الخارج أيضاً ، وإن لوزير التعليم العالي أن يشكل لجان علمية بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي مغيرة من حيث الأشخاص للجان العلمية المشكلة في الجامعات ، وذلك لأن النص على عدم الاعلان عن شغل وظائف الأساتذة دون غيرها من وظائف هيئة التدريس ، قد ورد صريحاً مطلقاً فلا يجوز الخروج عليه أو اهداره حسبما سلف البيان ، كما أن المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد نصت على أن تتولى اللجان العلمية الدائمة المشكلة في الجامعات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة في الكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي ، ومن ثم يكون تشكيل لجان علمية مغيرة للجان العلمية المشكلة بالجامعات فضلاً عن مخالفته لنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ متأنياً مع الحكمة التى استهدفها المشرع من استحداث نظام اللجان العلمية الدائمة بدلاً من تشكيل لجنة علمية في كل حالة على حدة ، والتي يفاط بها توحيد معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف الاساتذة .

( طعن ٨٨٣ لسنة ١٩ ق - جلسة ١١/٥/١٩٧٥ )

## الفرع الرابع التعيين في وظيفة أستاذ مساعد

قاعدة رقم ( ٢٠٢ )

المبدأ :

ترقية الى أستاذ مساعد — تقدير النواحي العلمية الفنية المتصلة  
بكفالية المرشح للترقية ، والترجيح بينه وبين غيره من المرشحين من الملامات  
المتروقة لمجلس الجامعة .

ملخص الحكم :

ان السلطات الجامعية ، وهي تباشر اختصاصها عند النظر في الترقية  
الى وظيفة أستاذ مساعد (ب) ، انما تترخص في تقدير النواحي العلمية  
الفنية المتصلة بالكفالية والترجيح ، وهذا من الملامات المتروقة لتقدير  
الجامعة بلا معقب عليها من هذه المحكمة ، مادام تقديرها قد خلا من  
إساءة استعمال السلطة ، ولم يقيد بها القانون بنظام معين يجب التزاه  
في كيفية تقدير هذه العناصر .

( طعن ٧٥٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٣/٦/١٩٥٩ )

قاعدة رقم ( ٢٠٣ )

المبدأ :

شرط الانتاج العلمي المبتكر عند الترقية لوظيفة أستاذ مساعد —  
اختصاص اللجان الفنية التي تشكل لهذا الغرض — يعتبر اختصاصا قائما  
على سلطة تقديرية لا مجال فيها للرقابة القضائية ما دامت قرارات هذه  
اللجان غير مشوبة بعيب إساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن المطعون في تربيته قد توافر في حقه — عند صدور  
القرار المطعون فيه — قضاء أربع سنوات في وظيفة محرس كما توافر فيه

شرط انقضاء اكثر من ثلاث عشرة سنة على تخرجه عند صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ وقد تحقق له ايضا شرط الامتلية فى الانتاج العلمى المبتكر بالنسبة الى المدعى حسيبا. انتهت اليه اللجنة الفنية المختصة . كان مستجمعا لشروط الترقية الى وظيفة استاذ مساعد بالتطبيق لاحكام القانون المذكور . واذ كانت قرارات لجنة فحص الانتاج العلمى تصدر على أساس من سلطتها التقديرية التى تتبى على الرقابة القضائية ما دامت غير مشوية بعيب اساءة استعمال السلطة — وهو ما لم يتم على نقيضه دليل فى الدعوى — فإن المظنون فى ترقيته يكون اذن قد استوفى كافة الشروط التى تطلبها القانون للترقية الى وظيفة استاذ مساعد ويكون القرار الصادر بها من ثم صحيحا لا مطن فيه .

( طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٣ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٤ )

#### المبدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد (ب) — عند تعدد المرشحين المتساوين فى الانتاج العلمى تكون العبرة بالاقدمية فى وظيفة مدرس ( ا ) ما دامت باقى الشروط متوافرة ، لا الاقدمية فى وظيفة مدرس عامة — لا يعتد بالاقدمية فى وظيفة مدرس (ب) الا عند تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس ( ا ) — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية .

#### ملخص الحكم :

ان العبرة فى الترقية الى وظيفة استاذ مساعد «ب» عند الترجيح بين مرشحين متعددين متساوين فى الانتاج العلمى بالاقدمية فى وظيفة مدرس « ا » ذات الدرجة المالية الاعلى والوضع الأرضى فى مدارج السلم الإدارى وان اتحد اللقب العلمى بينهما ما دامت باقى الشروط الزمنية والمهنية المطلوبة للترقية متوافرة فى المرشح ، لا أن تكون العبرة بالاقدمية فى وظيفة

مدرس عامة . على ألا يعتمد بالأقدمية فى وظيفة مدرس «ب» كمعصر  
للخضيل الا فى حالة تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس « أ » ومنا لقرار  
لجنة التنسيق بين الجامعتين .

( طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٥ )

المبدأ :

ترقية نالى وظيفة استاذ مساعد — وجوب أن يكون المرشح قد شغل  
وظيفة مدرس أربع سنوات على الأقل — الأدبية الاعتبارية لا تغنى عن  
توافر هذا الشرط — حكمة ذلك .

### ملخص الحكم :

يستخلص من حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣  
بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتاديبهم أن الحكمة  
التشريعية التى قام عليها شرط استلزام أن يكون المرشح لوظيفة استاذ  
مساعد قد شغل وظيفة مدرس مدة أربع سنوات على الأقل فى احدى  
كليات الجامعة أو فى معهد علمى من طبقتها ، إنما تستند الى رغبة المشرع  
فى أن تتوافر فمين يولى منصب استاذ مساعد خبرة مهنية خاصة وهران  
علمى فى ممارسة التدريس بالفعل وهو شرط أساسى يتعلق بالمصلحة  
العامة ، ولما كانت الأدبية الاعتبارية تقوم على محض افتراض مجازى  
مقرر بصفة مميزة لصالح الحاصلين على نكتوراه العلوم الفنية لكى ينفدوا  
منه فى حساب اتميمتهم مقتصرا اثره على هذه الأدبية وتحديد الماهية  
فانه لا يجرى فى اكتساب الخبرة العملية المتطلبة للترقية الى وظيفة  
استاذ مساعد ، ولا يغنى عن عنصر الزمن الذى يجب قضاؤه بالفعل فى  
عمل وظيفة مدرس والذى قرر له المشرع حد أدنى اعتبره القرينة الوحيدة  
على تحصيل هذه الخبرة ،

( طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٦ )

#### المبدأ :

الأكاديمية فى درجة أستاذ مساعد — تعديلها استثناء بلراجاعها الى تاريخ سابق — لا يعطى حقا فى الفروق المالية المترتبة — ما دام الموظف قد تعهد بعدم المطالبة بها .

#### ملخص الحكم :

إذا بان من الأوراق ان المدعى ليس له اصل حق فى تعديل اقدميته فى درجة استاذ مساعد الى اول اكتوبر سنة ١٩٤٩ ، وان الجامعة قد وافقت استثناء على أرجاع اقدميته الى هذا التاريخ ، ولم توافق على هذا الاستثناء الا بعد أن تعهد المدعى بعدم المطالبة بفروق مالية ، ومن ثم فان الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بصرف الفروق ، يكون قد اخطأ فى تاويل القانون وتطبيقه ، ويتعين الفاؤه ورفض الدعوى .

( طعن ٨٥٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٤/٥/١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٠٧ )

#### المبدأ :

احكام القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع احكام خاصة بالتعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية — جواز تعيين المدرسين الذين امضوا اربع سنوات فى هذه الوظيفة ، ومضى ثلاثة عشر عاما على الأقل منذ حصولهم على درجة الليسانس او البكالوريوس او ما يعادلها قبل العمل بهذا القانون ، فى وظيفة أستاذ مساعد ، إما من كان مستوفيا احد هذين الشرطين فقط فى تاريخ العمل به فيجوز تعيينه فى هذه الوظيفة ، بعد استيفائه الشرط الآخر وسائر ما عداه من شروط — النطاق الزمنى لسريان احكام هذا القانون — اعتباره قلما منذ صدوره بجوار كل من القانونين رقمى ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ و ١٨٤ لسنة ١٩٥٠ — اساس ذلك .

## ملخص الحكم :

بالرجوع إلى النصوص التشريعية الصادرة في شأن تنظيم الجامعات  
لمصرية يبين أن القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ قد تضمن شروط توظيف  
أعضاء هيئة التدريس فاشتترط مادته الرابعة والخمسون فيدين يعين  
استاذًا مساعدًا :

( ١ ) أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه من إحدى الجامعات المصرية  
أو على أعلى درجة تمنحها في المادة التي تخصص فيها أو يكون حاصلًا  
من جامعة أجنبية أو معهد علمي معترف بهما على درجة ، يعتبرها المجلس  
الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية  
المختص . معادلة لذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المعمول بها .

( ٢ ) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة ست سنوات على الأقل  
في إحدى الجامعات المصرية أو معهد علمي من طبقتها .

( ٣ ) أن يكون قد مضى ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصوله على  
درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

( ٤ ) أن يكون قد نشر بحثًا مبتكرة أو قام في مادته وهو مدرس  
بأعمال انشائية ممتازة . ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من غير المدرسين  
إذا توافرت فيهم الشروط المذكورة في رتبتي (١) و (٢) وكانوا مع ذلك قد  
نشروا بحثًا مبتكرة أو قاموا في ماتتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع أحكام  
خاصة بالتعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ونص  
على أنه استثناء من أحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤  
المشار إليه يجوز أن يعين في وظيفة استاذ مساعد المدرسون الذين أمضوا  
أربع سنوات في هذه الوظائف ومضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على  
حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها قبل العمل  
بهذا الحكم أما من كان مستوفيا أحد هذين الشرطين فقط في هذا التاريخ  
فيجوز تعيينه استاذًا مساعدًا بعد استيفائه الشرط الآخر وذلك كله إذا

توافرت باقى الشروط المنصوص عليها فى المادة المذكورة وقد ورد بالذاكرة الايضاحية لهذا القانون « ان نظم الجامعات قبل صدور القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ كانت تشترط فيمن يعين فى وظائف المدرسين والاساتذة المساعدين ذوى الكراسى ان تكون قد مضت مدة معينة على حصوله على درجة الليسانس او البكالوريوس وان يكون قد شغل وظيفته السابقة مدة معينة وصدر القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ فزاد فى تلك المدد المطلوبة للتعيين فى الوظائف المشار اليها . ولما كان بعض المعينين والمدرسين والاساتذة المساعدين قد استوفوا المدد اللازمة فى النظم السابقة على القانون المشار اليه وكانت قد شكلت لجان لفحص الانتاج العلمى ببعضهم ونظرا لما ترتب على قيام الحرب انعالية الثانية من انقطاع ايراد البعثات الى الخارج مما اخر بعضهم فى الحصول على الدكتوراه لذلك عدل القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بالقانون رقمى ١٤٨ لسنة ١٩٥٥ و ٤٢٩ لسنة ١٩٥٥ اللذين خفضا المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات كما عدل بهذا القانون الاخير الذى تصد من اصداره ان يتسع نطاق الاستفادة من احكام هذه التعديلات ويشمل الحالات التى عجزت التشريعات السابقة للقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ عن استيعابها » .

ومن حيث ان المشرع قد استبدل بعد ذلك احكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بصصوص القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ سالف الفكر وجاءت تلك الاحكام فيها يتعلق بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس متطبقة مع احكام القانون المسمى رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ( مادة ٤ ) من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بالنسبة للاستاذ المساعد ) وفى الوقت الذى انقضى فيه القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى ملاحته الاولى القوانين السابقة التى كان معمولاً بها من قبل لم ترد فيه اية اشارة الى النفاذ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ . والمستفاد من هذا ان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة وذلك على نقيض القانونين رقمى ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فان كلا منهما يعد قانونا عاما ينظم كافة شئون أعضاء

هيئة التدريس بالجامعات . واد كان من المقرر ان القانون العام لا يلغى القانون الخاص فان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول اثره بصور القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ويؤكد قيامه أن ما تضمنه من استثناء لا يتنافى أو يتعارض مع القاعدة العامة التي انطوى عليها كل من القانونين رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ . و رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بد هو في هذا المقام ويوضعه السابق ايضاحه يتفرع عليه ويؤكد فضلا عن ان الحكمة الباعثة على اصداره نطق ببقائه ونفاذه الى جانب القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦

هذا وما ذهب اليه المدعى وعور عليه الحكم المطعون فيه في نضائه بنسخ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ من أن الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ قررت الغناء كل نص يخالف احكام هذا القانون . مردود بما هو مقرر من أن الأصل في نسخ التشريع أن يمس بنص صريح تضمنه تشريع لاحق وهذا هو النسخ الصريح ، الا ان النسخ قد يكون ضميا وللنسخ الضمني صورتان : فلما ان يصدر تشريع جديد يستل على نص يتعارض تعارضا تاما مع نص في التشريع القديم وفي هذه الحالة يقتصر النسخ على الحدود التي يقع فيها التعارض ، ولما أن يصدر تشريع جديد ينظم تنظيميا كاملا وضما من الأوضاع عاجله تشريع سابق وفي هذه الحالة يعتبر التشريع السابق منسوخا جملة وتفصيلا اذا كان التنظيم الجديد متعارضا تعارضا كاملا مع التنظيم السابق ، وعلى هذا فانه في غير هذه الحالة الأخيرة لا يقع النسخ الا بالنسبة الى الأحكام التي تتعارض تعارضا مطلقا مع الأحكام التي استحدثها التشريع اللاحق . وغنى عن البيان أن ثمة تشريعات خالصة كلقوانين المقررة لاستثناءات من قواعد القانون المدني ومن بينها قانون تجزئة الضمان وهو القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٤٢ بمنح تيسير للوفاء بالديون العقارية المقترضة وقانون تنظيم العلاتة بين المؤجرين والمستأجرين الصادر في سنة ١٩٤٧ وكلا التشريعين صدر قبل تاريخ اصدار القانون المدني في سنة ١٩٤٨ ومع ذلك فقد ظلت أحكامهما بمنأى عن متناول الالفاء رغم صدور التقنين المدني في تاريخ لاحق .



وفضلا عما تقدم فإن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة الذى استبدل الشارح احكامه بها ورد فى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه انما قد نصت مادته الثالثة عشرة على ان يعتبر القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ قائما منذ صدوره بالنسبة لاحكام القانون المرافق كما كان قائما بالنسبة لاحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ . وورود هذا النص بالصيغة المبينة انما وبدلته الصريحة على نفاذ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الى جانب انقايون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ لا يعدو ان يكون من قبيل التفسير التشريعى الذى يتمين الأخذ به منذ صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ فان هذا المعنى هو الذى يستفاد من دلالة نص المادة الثالثة عشر الصريحة . ولأن الاثر الرجعى الذى انطوى عليه هذا النص هو مقصوده واغرض الذى تفياه . وقد جاء هذا الحكم مقررًا للوجه الصحيح فى تفسير مجال تطبيق القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بالقياس الى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ . ومؤكداً انهما ينطبقان معا كل فى مجاله المرسوم ، كما جاء قاطعاً لكل شبهة وحاسماً لكل نزاع حول مظنة التعارض بين حكمى القانونين رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بعد ان اطرحها الشارح ونفاها صراحة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ( طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٣/١/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٣٠٨ )

المبدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد — تحدد شروطها وفقاً للقواعد الواردة فى قرارات لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية باعتبارها قواعد خاصة تنفذ القواعد العامة فى ترقية الموظفين — مناط الترقية وفقاً للقرارات المذكورة هو الافضلية فى الانتاج العلمى ، على ان يعتد عند التساوى فيه بالادبية فى وظيفة مدرس ( ١ ) .

## ملخص الحكم :

لئن صح ما يدعيه المدعى من أنه أقدم في تخرجه من بعض المرشحين للترقية في القرار المطعون فيه القاضي بترقية بعض المدرسين بكلية الهندسة إلى وظيفة أستاذ مساعد ، إلا أنه لا محل لأعمال قاعدة التقديم ولو صاحبها الجدارة عندما تجرى بما يناهضها قاعدة أخرى أخص منها في مقام الترقية بالنسبة إلى فئة من الموظفين بذاتها ، كاعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الذين انتظمت ترقياتهم قواعد تنظيمية معينة أقرتها وضبطتها لجنة التنسيق الجامعية ، فمن المبادئ المقررة أن الخاص يقيد العام ، ولا عكس . والقواعد التي وضعتها لجنة التنسيق الجامعية أنها قصد بها ولا ريب التخلل من قواعد الترقية العامة ، وسنضوابط وأسس جديدة تجرى على مقتضاها ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على نهج يحقق تناسقا مع طبيعة وظائفهم ورسالتهم . وقد قررت لجنة التنسيق بين جامعتي القاهرة والإسكندرية بجلستها المنعقدة في ٢ من يولييه و ٢٤ و ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قواعد تنظيمية عامة في هذا الشأن من مقتضاها « أنه عند الترقية من وظيفة مدرس ( أ ) إلى وظيفة أستاذ مساعد (ب) يرجح من كان أفضل في الانتاج العلمي ، فإذا تساوى المرشحون في الانتاج العلمي يفضل الأقدم في وظيفة مدرس ( أ ) ، فإذا تساوا في وظيفة مدرس ( أ ) يفضل الأقدم في وظيفة مدرس (ب) » ، كما قررت اللجنة أيضا أنه « عند الترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ يفضل صاحب الانتاج العلمي ، فإذا تساوى المرشحون في الانتاج العلمي يفضل الأقدم في وظيفة أستاذ مساعد ، وإذا تساوا في وظيفة أستاذ مساعد فضل الأقدم في الدرجة الثالثة . » . ولما كانت لجنة التنسيق بين الجامعتين ، هي لجنة مشكلة بقرار وزاري لاقتراح ما تراه من القواعد للتنسيق بين الجامعتين ، فاقترحت هذه القواعد في خصوص تنظيم ترقيات أعضاء هيئات التدريس ، ثم عرضت اقتراحاتها على مجلس إدارة الجامعة فوافق عليها ، وصدق وزير المعارف على ذلك باعتباره الرئيس الأعلى للجامعات ، فقد أصبحت تلك الأصول قواعد تنظيمية عامة في هذا الشأن ، أي بمثابة اللائحة أو القانون .

## قاعدة رقم ( ٢٠٩ )

### المبدأ :

ترتيب الأقدمية بين استاذين مساعدين حصلا على هذه الوظيفة وعلى وظيفة مدرس في تاريخ واحد - المعيار الواجب اعماله طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الذي عينا في ظله - الاعداد بتاريخ الحصول على المؤهل فان اتحد هذا التاريخ يمتد بدرجة النجاح فيه .

### ملخص الفتوى :

ان القانون الذي كان معمولا به عند تعيين السيدين ..... مدرسين فاستاذين مساعدين هو القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بجامعة « فؤاد الأول » حيث كانت تنص مادته على ان « يشترط فمين يعين مدرسا ان يكون حصلا على درجة دكتور من جامعة « فؤاد الأول » وفي الجراحة وجراحة طب الأسنان والصيطة على درجة ماجستير او ان يكون حصلا على درجة تعتبر معادلة لها ..... » وتنص مادته الثالثة على ان « يشترط فمين يعين استاذًا مساعدا ان يكون حصلا على درجة من الدرجات المذكورة في المادة السابقة ..... » هذا فضلا عن قضاء المحدث التي عينتها المادة - وتنص المادة الخامسة ، معجلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ ، على انه « علاوة على الشروط المتقدمة يشترط في المدرس الذي يوضح لوظيفة استاذ مساعد ..... ان يكون له ابحاث قيمة مبتكرة » .

ومن حيث انه يستفاد من النصوص المتقدمة والتي كان معمولا بها ابلان تعيين هذين الدكتورين في وظيفة مدرس فاستاذ مساعد ، ان شرط التمييز في الوظيفة الاولى هو الحصول على درجة ماجستير ..

ومن حيث ان الاول حصل على هذه الدرجة في نفس العام الذي حصل عليها في الثانية وانما سابقا له في ترتيب الحصول على الدرجة اذ كان ترتيب الاول « مرضى » بينما ترتيب الآخر الثاني « مقبول » ، ومن ثم لا متفوحة من التسليم بان الاول يسبق الثاني في ترتيب الأقدمية

فى الوظيفة التى عينا فيها معا فى نفس التاريخ ، مشروط لهذا التعيين الحصول على تلك الدرجة . ذلك تنصيب للأمور فى اوضاعها ولاته لا يمكن ترتيب الأقدمية بينهما على خلاف هذا الأصل الطبيعى ازاء خلو التشريع الذى كان معمولاً به آنذاك فى شأن اعضاء هيئة التدريس من نص ينظم تلك الأقدمية وكذلك خلو أحكام كادر سنة ١٩٣٩ — الذى كان يمكن انرجوع اليه فى هذا الصدد — من أية قواعد تنظم هذا الموضوع .

ومن حيث انه ازاء عدم وجود أى تنظيم يمكن سعه اعادة ترتيب الأقدمية بين المدرسين بالجامعة عند ترقيةهم مدرسين « أ » فأساتذة مساعدين ، فى الوقت الذى تمت فيه هذه الترقية لهذين الدكتورين ، فانهما يحتفظان عند تلك الترقية بالأقدمية التى كانت لهما فيما بينهما عند تعيينهما مدرسين لأول مرة ، فيظل الدكتور الأول سلباً فى ترتيب الأقدمية فى وظيفة استاذ مساعد للدكتور الثانى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان الدكتور الأول يعتبر اقدم من الدكتور الثانى فى وظيفة استاذ مساعد .

( غنوى ٨٤٧ فى ١٠/٥/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٣١٠ )

المادة ١ :

ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة المساعدين مقود لمجلس الجامعة دون التقيد بما ينتهى اليه رأى لجنة فحص الإنتاج العلمى — تقرير لجنة فحص الإنتاج العلمى لا يعدو ان يكون تقريراً استشارياً يسترشد به مجلس الجامعة ، أساس ذلك .

ملففى الحكم :

ان الأصل هو أن تترخص الجهة الادارية المتوط بها التعيين فى الوظائف العامة — بسلطتها التقديرية بما لا معقب عليها فى ذلك الا فى

حالة اساءة استعمال السلطة ما لم يقيدھا القانون بنص خالص والواضح من المادة ٤٨ المبينة آنفا أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الاساتذة المساعدين انھا ينعقد لمجلس الجامعة وهو ان كان يمارسه بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنصوص عليها في المادة ٥٥ سالفة الذكر الا أن الواضح من هذه المادة انھا اذ ناطت باللجنة المشار اليھا فحصى الانتاج العلمي للمرشح وتقديم تقرير مفضل عن هذا الانتاج وھما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التي تشتم اليھا لم تنص على تقييد مجلس الجامعة بما قد تنتهي اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة في أن تقريرھا لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يستوفد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ أن القول بالترام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذي يفرض هذا الالتزام يقتضى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاماته فلزّم أن يكون لمجلس الجامعة - بحسب الاصل - أن ينقب على تقرير اللجنة العلمية وأن يعيد تقييم انتاج المرشح ولا جرم أن يكون له ذلك فله من خبرة وكفاية أعضائه - وهم الصفوة المختارة من رجال العلم في الجامعة - ما يطمئن الى دقة وزنهم لانتاج المرشح ويضدھم عن الشطط .

( طعن ٦٢٧ لسنة ١١ ق - جلسة ١٠/١/١٩٧١ )

### قاعدة رقم ( ٢١١ )

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ - يستفاد من المادتين رقمي ٤٨ و ٥٥ من القانون المشار اليه أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الاساتذة المساعدين ينعقد لمجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص الانتاج العلمي - تقرير اللجنة العلمية لا يقيد مجلس الجامعة لكونه تقريراً

استشاريا — يرضى مجلس الجامعة في وزن علامات القرار الذي يصدره  
يغير معقب عليه الا عند مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة — مثال .

### ملخص الحكم :

بالرجوع الى القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم  
الجامعات — قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — تبين ان  
المادة ٤٨ منه كانت تنص بأن يعين الوزير المختص أعضاء هيئة التدريس  
في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية  
والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة وكانت  
المادة ٥٥ من هذا القانون تنص على أنه عند التعيين في وظيفة استاذ  
ذى كرسى يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة  
المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل  
عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم  
اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كتاباتهم العلمية ويشترط في اعضاء  
هذه اللجنة ان يكونوا من الاساتذة المتخصصين في الجامعات . وعند  
التعيين في وظيفة استاذ مساعد أو مدرس يكون تشكيل اللجنة المشار  
اليها بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس  
الكلية . ويستفاد من النصين السابقين ان الاختصاص بالتعيين في  
وظائف الاساتذة المساعدين انما ينمك لمجلس الجامعة بعد أخذ رأى  
مجلس الكلية والقسم المختص وبعد الاستئناق من تحقق شرط الكفاية  
العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم  
العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج .. وقد جرى قضاء هذه  
المحكمة على ان الواضح من نص المادة ٥٥ سالفة الذكر ان هذه المادة  
اذ ناطت باللجنة المشار اليها لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم  
تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح  
الوظيفة التى تقدم اليها لم تنص على تعييد مجلس الجامعة بما قد انتهى  
اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة في أن تقريرها لا يدعو ان يكون تقريرها  
استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ ان القول

بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذى يفرض هذا الالتزام يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التمييز من مرجحات التمييز وملازماته فلزم أن يكون لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية وأن يعيد تقييم إنتاج المرشح بحالة من خبرة وكفاية أعضائه — وهم الصفوة الممتازة من رجال العلم فى الجامعة — ما يظن الى دقة وزنهم لإنتاج المرشح ويصددهم عن الشطط . هذا والمسلم أن المجلس حينما يمارس اختصاصه القانونى فى هذا الشأن إنما يترخص بسلطة تقديرية فى وزن ملاحظات القرار الذى يصدره بغير يعقب عليه فى ذلك الا عند مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة .

ومن حيث أن الواضح فى المنازعة المعروضة أن مجلس الجامعة قد أطلع على تقارير للجان فحص الانتاج العلمى المقدمة عن انتاج المدعى والتي انتهت الى التوصية بتوشيعه لوظيفة أستاذ مساعد بكلية الاقتصاد وعلى تقارير مجلس قسم كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ومجلس هذه الكلية بالرد على ما ورد بالتقارير الأولى ورفض تعيين المدعى للأسباب الواردة بها والسابق بيانها ، واتخذ المجلس قراره فى شأن التمييز بعد تحييص وتدقيق وتقليب لوجوه النظر فى هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة مستفيضة انتهى على أساسها الى رفض تعيين المدعى فإن النتيجة التى انتهى اليها فى هذا الخصوص تكون ما يحفل فى سلطته التقديرية وقد استخلصها استخلاصا سليما من أصول تنهجها ماديا وقانونا ومن ثم فقد قام قرار مجلس الجامعة على مسييه مطابقا للقانون ولم يقم دليل من الأوراق على أن هذا المجلس أصدر فى ذلك عن هوى أو أن قراره بثوب يعيب الانحراف بالسلطة .

قاعدة رقم ( ٢١٢ )

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات المعدل  
بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا  
وظائف الأساتذة يكون بناء على اعلان كلية الهندسة بجامعة القاهرة عن  
رغبتها فى شغل وظيفتى استاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .  
خلو الاعلان من أى وصف أو تحديد آخر للوظيفة المراد الترشيح عليها  
وعند تضمين ميزانية جامعة القاهرة للسنتين الماليتين ١٩٦٨/٦٧  
و ١٩٦٩/٦٨ أى تخصيص أو تمييز لوظائف الأساتذة المساعدين بكل قسم  
من أقسام كلية الهندسة — الاعلان هو الاطار الصحيح لوصف الوظيفة  
المعلن عنها — لا أساس للقول بأن الوظيفتين المعلن عنها طبقا لقرار مجلس  
القسم ومجلس الكلية هما لوظيفة استاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية  
واستاذ مساعد فى مواد هندسة الإنتاج والتنظيم الصناعى — أساس ذلك :  
ان الوسيلة التى رسمها القانون لافراغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد  
الترشيح لها وشروطها هو الاعلان الصادر بالترشيح لها والذى أساسه  
يتم التعيين فيها .

الخصى الحكم :

ان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام القانون  
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٤٧ منه  
على أن أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات هم :  
( أ ) الأساتذة ذوو الكراسى .

( ب ) الأساتذة .

( ج ) الأساتذة المساعدون .

( د ) المدرسون .



وتنص المادة ٤٨ بأن « يعين » وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

وتنص المادة ٥١ بأنه يشترط فبين يعين استاذاً مساعداً :  
١ - أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو معهد على من طبقها .  
٢ - أن يكون قد مضت على الأقل إحدى عشر سنة من حصونه على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

٣ - أن يكون قد قام في مادته وهو مدرس بإجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويدخل في الاعتبار ما يكون قد قام به من نشاط اجتهادى ورياضى ملحوظ أثناء عمله بالجامعة ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توافرت فيهم الشروط الآتية :

١ - أن يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه في البند ٢ من المادة ٤٩ ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .  
٢ - أن يكون قد مضى ثلاثة عشر سنة على الأقل من حصولهم على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .  
٣ - أن يكونوا قد نشروا بحوثاً مبتكرة أو قاموا في مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وتنص المادة ٥٤ على أن يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته .

وتنص المادة ٥٥ على أن « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على

نوشيخ لمجلس الاعلى لجامعات اما بالنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية .

وحيث أنه يبين مما تقدم ان قانون تنظيم الجامعات وضع نظاما لتعيين أعضاء هيئة التدريس بما فيهم الأساتذة المساعدين يقوم على توافر شروط معينة فيمن يريشح استاذًا مساعدًا من ناحية حصوله على المؤهل العلمى وقضاء مدة معينة بعد الحصول عليه ، وتقديم أبحاث مبتكرة فى مادته ولم يقتصر حق التعيين فى هذه الوظيفة على أعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعات بل أجاز لاعتبارات المصلحة العامة رغبة فى توسيع قاعدته الاختيار لهذه الوظيفة أن يبيع لغير أعضاء هيئة التدريس ممن تتوافر فيهم الشروط الموضوعية التنافس لشغل هذه الوظيفة ولذلك وقتحا لبلب المنافسة لهم الراغبين فى الترشيح لهذه الوظيفة نصت المادة ٥٤ أن يتم التعيين فى هذه الوظيفة بناء على اعلان يحدد بمقتضاه الوظيفة المراد التعيين فيها اذ به وحده تتحقق الصلائية للكانة فيتقدم المرشحون لشغل الوظيفة المعلن عنها ويتم المناضلة بينهم وفقًا للقواعد التى استقنها المشرع فى هذا الشأن .

وحيث أنه بتطبيق ما تقدم على وأتمات الدعوى المألة يبين أن الاعلان الذى تم نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية سنة ١٩٦٨ تضمن رغبة كلية الهندسة فى شغل الوظائف المبينة بعد :

المعد	الوظيفة	القسم
٢.	أستاذ مساعد	الهندسة الميكانيكية

ويشترط فيمن يتقدم لاحدى هذه الوظائف أن يكون مستوفيا للشروط الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والقوانين المصحلة له ونشر هذا الاعلان بجريدة الاخبار بتاريخ ١٠ من يولية سنة ١٩٦٨ وبجريدة الجمهورية بتاريخ ١١ يولية سنة ١٩٦٨ ولم يتضمن الاعلان أى تحديد أو وصف آخر للوظيفة المراد الترشيح فيها سوى كونها لوظيفة أستاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .

وحيث انه يبين من مطالعة ميزانية جامعة القاهرة للسنتين  
المائتين ٦٧/٦٨ ، ٦٩/٦٨ بكلية الهندسة انها لم تتضمن اى تخصيص  
او تمييز بالنسبة لكلفة وظائف الاساتذة المساعدين ينقسم الكلية المخلفة  
انما وردت هذه الوظائف جملة واحدة أمام كل قسم من أقسام الكلية  
وتضمن قسم الهندسة الميكانيكية عدد ١٢ وظيفة ، الأمر الذى يكون  
الاعلان الذى صدر على أساسه الترشيح لوظيفتى أستاذ مساعد بقسم  
الهندسة الميكانيكية تأكيداً للوظيفة التى يصبح التراجع عليها واجراء  
المفاضلة فى شأنها .

وحيث أنه لذلك يكون غير صحيح ما ينعاه الطاعن فى أسباب  
طعنه من أن الوظيفتين المعلن عنها طبقاً لقرار مجلس القسم ومجلس  
الكلية هما لوظيفتى أستاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية وأستاذ  
مساعد فى مواد هندسة الإنتاج والتنظيم الصناعى ذلك ان الاعلان عن  
هاتين الوظيفتين لم يتضمن أى تخصيص لهما بل ورد مطلقاً فى عبارته  
وبمقتضاها على وصف الوظيفتين بأنهما لأستاذ مساعد فى الهندسة  
الميكانيكية ولا يمكن حمل ما ورد فى محضر قسم الهندسة الميكانيكية  
فى ٢٨ مارس سنة ١٩٦٨ على وجود قرار من مجلس القسم بوصف  
الوظيفتين المعلن عنها تخصصاتهما ذلك أن الوسيلة التى رسمها  
القانون لإفراغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد الترشيح لها وشروطها هو  
الاعلان الصادر بالترشيح لها والذى على أساسه يتم التعيين فيها ،  
وما دام هذا الاعلان جاء قاصراً على تحديد الوظيفة بأنها لأستاذ مساعد  
بقسم الهندسة الميكانيكية دون اشتراط تخصص معين أو أى شروط أخرى  
لشغل الوظيفة سوى توافر ما يتطلبه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
بتنظيم الجامعات فإنه يجب الاعتداد بما جاء فى الاعلان وحده وذلك  
تأكيداً للهدف الذى تغياه المشرع من فتح باب التنافس لشغل هذه  
الوظيفة من داخل الجامعات وخارجها وجعل الاعلان بما يتضمنه من  
علانية الاطار الصحيح لوصف الوظيفة المراد الترشيح لها دون أى قرار  
آخر لم يصح فى هذا الاطار ومن الطبيعى أنه لا تثريب على وجهة الادارة  
ان هى رأت لحكمة تنطق بسياسة التعليم الجامعى فى وقت من الأوقات

ان تقصر الترشيح للتعين فى هذه الوظيفة على فئة أو أخرى من الحاصلين على تخصص معين وان تشترط ذلك فى اعلانها عن هذه الوظائف فان جاء اعلانها كما هو الحال فى خصوصية هذه الدعوى خال من اشتراط أى تخصص معين وقت اجراء المفاضلة عند اختيار المرشحين على أساس ما ورد فى الاعلان ومن ثم لا تثريب على اللجنة الثانية التى قامت بفحص الانتاج العلمى للمرشحين للوظيفة التقنية من اجراء المفاضلة بين المرشحين على أساس أن الوظيفة المعلن عنها هى لاستاذ مساعد فى قسم الهندسة الميكانيكية اعناداداً بالنوصف انوار للوظيفة فى الاعلان باعتبار ان الاعلان يعد الاطار الصحيح وحده لوصف الوظيفة المعلن عنها حسبما نوهت المحكمة وقد وافق كل من مجلس القسم والكلية اللجنة فيها انتهت اليه ولم ير أيهما ان فى قرارها أى خروج عما عهد به اليها من تقصى شروط المرشحين للوظيفة المعلن عنها كما اقر مجلس الجامعة ما ذهب اليه مجلس القسم والكلية .

( ملعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٤ )

### قاعدة رقم ( ٢١٣ )

#### المبدأ :

قرار مجلس الجامعة بحساب مدة الخدمة فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن ائتمية مدرس بالجامعة ببناء الاعتداد بهذه المدة وحسابها ضمن المدة اللازمة للتعين فى وظيفة استاذ مساعد اعمالا لحكم الفقرة الاولى من المادة ٥١ من قانون تنظيم للجامعات — مقتضى ذلك ان قرار مجلس الجامعة كاشف عن اعتبار كلية المعلمين معهد علمى من طبقة كلية العلوم وبالتالي حساب المدة التى قضيت بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

#### ملخص الحكم :

انه فيها يتعلق ببدى اعتبار كلية المعلمين بالقاهرة قبل ضمها لجامعة عين شمس معهدا من الناحية العلمية من طبقة كلية العلوم بجامعة

عين شمس وبالتالى جواز حساب المدة التى قضاها بها المدعى فى وظيفة مدرس ضمن المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فانه وان كان المجلس الاعلى للجامعات لم يصدر قرارا علما باعتباره كلية المعلمين بالقاهرة ممهدا عليها من طبقة كلية العلوم بجامعة عين شمس ، الا انه بالرجوع الى الأوراق يبين ان مجلس جامعة عين شمس سبق ان وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٠/١/٢٧ على اعتبار المدة التى قضاها الدكتور . . . . . فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين من ١٩٥٩/٤/٣ واتمته ضمن المدة الزمنية المطلوب استيفاؤها بوظيفة أستاذ مساعد الصحة النفسية بقسم الصحة النفسية بكلية التربية وانه بمناسبة ترشيح الدكتور . . . . . لوظيفة أستاذ مساعد بجامعة عين شمس فقد عرض امره على المجلس الاعلى للجامعات فى ١٥ ، ١٦ من مايو سنة ١٩٦٢ حيث وافق على حساب المدة التى قضاها فى كلية المعلمين من المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بجامعة عين شمس وعلى ان تعرض كل حالة شبيهة على حده على المجلس ، ولذلك كان يتعين على كلية العلوم بجامعة عين شمس ان تعرض حالة المدعى عن احتساب مدة خدمته بكلية المعلمين ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس على مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات حسب الاحوال باعتبارها حالة مشابهة لحالة الدكتور . . . . .

وحيث ان الثالث ان مجلس جامعة عين شمس قد وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٧/٦/٢٨ على حساب مدة الخدمة بكلية المعلمين للمدعى والريسة آخرين من بينهم واحد بكلية التربية والثلاث الاخرين بكلية البنات ، والمدعى وهو بكلية العلوم وتحيل لثنتين فى وظيفة مدرس بالجامعة من تاريخ حصولهم عليها بكلية المعلمين ، وذلك استنادا الى ان المجلس الاعلى للجامعات سبق وان وافق بجلسته فى ١٥ ، ١٦ ، ٢٢ / ٥ / ١٩٦٢ على حساب المدة التى قضاها الدكتور . . . . . ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بالجامعة . .

وحيث ان قرار مجلس الجامعة المشار اليه باحتساب مدة الخدمة فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن ائتمنية مدرس بالجامعة ومن بينها مدة خدمة المدعى من ١٩٥٩/٧/١١ حتى ١٩٦٢/٧/٢٢ مبناه الاعتداد بهذه المدة واحتسابها ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة استاذ مساعد اعمالا لحكم الفقرة الاولى من المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون قرار مجلس الجامعة كاشف فى اعتبار كلية المعلمين معهد علمى من طبقة كلية العلوم وبالتالي حسب المدة التى قضاها المدعى بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

وحيث انه باحتساب المدة التى قضاها المدعى بوظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن مدة شغله لوظيفة مدرس بكلية العلوم بجامعة عين شمس يكون قد توافر فى حقه شرط المدة المتصوص عليها فى المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون استبعاد طلب المدعى للترشيح لوظيفة استاذ مساعد غير قائم على أساس سليم من القانون ، ويكون القرار الصادر بتعيين المطعون ضده فى وظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس اذ لم تتحقق المفاضلة والمقارنة الواجبة بينه وبين المدعى المتقدم لذات الوظيفة قد افترق الاسس والشرائط المقررة ويكون قد صدر على غير أساس سليم من القانون مما يضمن معه الغاؤه الفاء كايلا .

ومن حيث ان الحكم الطعين اذ انتهى الى الغاء القرار المطعون فيه الغاء كايلا يكون قد اصاب وجه الحق فى تضاءلة ويتعين لذلك رفض الطعن مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

( طعن ٧٦٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٢/١٤ )

## الفرع الخامس التعيين فى وظيفة مدرس

قاعدة رقم ( ٢١٤ )

المبدأ :

إضافة الجامعة فى إعلانها عن وظيفة مدرس شروطا اضافية لم ترد فى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ — لا تريب عليها فى ذلك مدامت تهدف منها إلى تحقيق مصلحة عامة هى توافر الخبرة والمران فيمن يشغل وظائف التدريس الجامعية — مثال : شرط أن يكون المرشح لوظيفة مدرس قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب باحدى المستشفيات الجامعية — هو شرط جوهرى صحيح .

ملخص الحكم :

إذا كانت الجامعة لم تكف بالشرائط التى نصبت عليها المادة ٤٣ من القانون ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل اشترطت فى إعلانها عن الوظيفة الخالية وهى وظيفة مدرس بقسم الأمراض الباطنة بالإضافة الى هذه الشروط أن يكون من يتقدم اليها قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب للأمراض الباطنة باحدى المستشفيات الجامعية وأن الشرطين الواردين فى الإعلان لم يردا فى القانون آنف الذكر وانما قصعت الجامعة منها تحقيق مصلحة عامة هى توافر الخبرة والمران فيمن يشغل وظائف التدريس الجامعية فهى تعتبر من شروط الصلاحية لأن يشغل هذه الوظائف وإذا كانت أنجامعة تتصرف فى حدود المصلحة العامة فلا جناح عليها أن هى تطلب هذين الشرطين فى المرشح ومن ثم تكون من الشروط الجوهرية التى يعمين توافرها فيمن يشغل هذه الوظيفة وأن لم ترد فى صلب قانون الجامعات .

## قاعدة رقم ( ٢١٥ )

### المبدأ :

تحقق الشروط العامة والشروط الإضافية فيمن عين في وظيفة مدرس  
واسبقته لغيره من المتقدمين لها — يجعل قرار التعيين بعيدا عن أى مطعن .  
بالحصن الحكم :

إذا كن من عينه القرار مدرسا أقدم تخرجاً من سائر المتقدمين نهده  
الوظيفة وأسبق إلى مباشرة الأعمال النظرية والعملية وتلك عينه لها  
وزنها في مقام تنزيله على غيره فإذا ما أدخل في الاعتبار أنه حاصل على  
المؤهل المعنى الذى استلزمته انجاسة صاحبة الشن ، فإنه يكون في مركز  
لا يطاوله فيه منافس ولهذا قدره من وجهة نظر قانون الجامعات إما من  
حيث انطباق الشروط الإضافية التى مسبق نعتها بأنها تعتبر من الشروط  
الجوهرية فإنه أيضاً الأفضل ، ذلك لأن الجامعة وقد طلبتها فإنها كانت  
تقيم وزناً كبيراً لما تصفيه أعمان طبيب الامتياز والطبيب النائب على  
من يباشرها من خبرة وبران وهذا هو الهدف الرئيسى الذى تسعى إلى  
تحقيقه بحافز من المصلحة العامة فإذا ما أدلت بتفسير معقول لهذه  
الشروط فهم أقدر على فهم الروح التى ألبتها والباعث على اقتضاها  
وإذا ما أدلت أن هذه الشروط متوافرة فيمن عينته فلا وجه لأطراح  
رأيها وعدم الاعتداد به في هذا الصدد ما دام تفسيرها لا يصدر عن الهوى  
والانحراف بالسلطة .

( طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٢١ )

## قاعدة رقم ( ٢١٦ )

### المبدأ :

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس  
بجامعة القاهرة — استلزمه للتعين في وظيفة مدرس الحصول على درجة



الدكتوراه واكتفائه بالنسبة للجراحة وجراحة طب الأسنان والصيدلة بالمجستير — صدور قرار مجلس جامعة القاهرة في ١٩٥٠/٥/٢٠ بتعيين الحاصلين على درجة الماجستير في الصيدلة مدرسين (ب) مع تأخير أقدمتهم سنتين ونصف عن زملائهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى الحاصلين على الدكتوراه — النعى على هذا القرار بمخالفته للقانون سالف الذكر قولاً بأن هذا القانون سوى فى القيمة العلمية بين الماجستير فى الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين أو الترقية — غير سليم — اقتصار القاعدة التى تضمنها القرار المذكور على تنظيم أسس تحديد الأقدمية دون أى مساس بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصالحيتهم للتعيين — الاستناد فى الترقية لما يرتبه هذا القرار من أقدمية — لا مخالفة فيه للقانون .

#### ملخص الحكم :

يبين من مطالعة محضر الجلسة السادسة بعد المائتين لمجلس إدارة جامعة القاهرة فى ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أن المجلس استعرض بهذه الجلسة القواعد التى رأت كلية طب القصر العينى اتباعها فى تعيين الحاصلين على الماجستير فى الصيدلة . وقد اقترح الأخذ بأحد حلول ثلاثة : ١ — أن يعين الحاصلون على الماجستير فى الصيدلة كمدرسين مساعدين لمدة سنتين قبل تعيينهم فى وظائف مدرسين (ب) ، ب — أن يعينوا كمدرسين (ب) بمجرد حصولهم على هذه الدرجة وتأخر أقدمتهم سنتين ونصف عن زملائهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى . ج — أن تفصل ميزانية مدرسة الصيدلة عن ميزانية مدرسة الطب . وفى هذه الحالة يمكن تعيين الحاصلين على الماجستير فى الصيدلة كمدرسين (ب) بمدرسة الصيدلة بمجرد حصولهم على هذه الدرجة ، وبعد المناقشة وافق المجلس على أن يعين الحاصلون على درجة الماجستير فى الصيدلة كمدرسين (ب) وتأخر أقدمتهم سنتين ونصف عن زملائهم بمدرسة الطب البشرى وقد كان تطيل هذا أن الطالب بعد التوجيهية يدرس فى كلية الطب حوالى ست سنوات ليحصل على البكالوريوس فى الطب ثم ( م — ٣٩ — ج ١٢ )

حوالى أربع سنوات حتى يحصل على الماجستير فى الجراحة ،  
 أى انه لا يمين مدرسا الا بعد زهاء تسع سنوات ونصف فى حين أن  
 من يحصل على الماجستير فى الصيدلة يقضى مدة أقل من ذلك  
 بنحو سنتين ونصف ، وأنه ليس من العدل ازاء هذا أن يدخل الحاصلون  
 على الماجستير فى الصيدلة فى كثف ائتمية واحد مع الأطباء ، وأن  
 الوضع السليم يقتضى تأخير ائتمية المذكورين فى وظائف مدرسين (ب)  
 سنتين ونصف عن زملائهم المدرسين بالطب البشرى ..

والقاعدة التنظيمية العامة آنفة الذكر التى تضمنها قرار مجلس ادارة  
 جامعة القاهرة الصادر فى ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أى فى تاريخ سابق  
 على صدور قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هى قاعدة  
 عادلة وسليمة فى ذاتها ، وقد صدرت من السلطة التى كانت تملكها فى  
 حينها لقيامها على تنظيم اوضاع ما كان ثمة نص قانونى يعالجها أو يقتضى  
 فى شأنها بحكم مفاير ، وقد جاءت هذه القاعدة عامة وبمجردة والتزمها  
 الجامعة بعد ذلك فى التطبيق الفردى . ولا يعترض عليها بأن القانون  
 رقم ٢١ لسنة ١٩٣٢ بشروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بجامعة  
 القاهرة وتاديبهم الممدل بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ والقانون رقم ٧٣  
 لسنة ١٩٣٩ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٤٢ نص فى الفقرة الأولى من  
 مادته الثانية على أن : « يشترط ليمين يمين مدرسا : أن يكون حاصلا على  
 درجة دكتور من جامعة القاهرة ، وفى الجراحة وجراحة طب الأسنان  
 والصيدلة على درجة ماجستير .. » وأنه ردد هذا الشرط فى صدر  
 مادتيه الثالثة والرابعة فيما يتعلق بين يمين استاذ مساعد أو استاذ ذا  
 كرسى ، وأن مقتضى هذا أن المخرج سوى فى القيمة العملية بين درجة  
 الماجستير فى الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين فى وظائف هيئة  
 التدريس بالجامعة أو الترقية اليها .. ذلك أن المخرج انما جعل درجة  
 الماجستير فى الصيدلة مؤهلا كافيا فى ذاته لصلاحية حامله للتعيين  
 فى وظائف هيئة التدريس باعتباره أعلى مؤهل فى هذا الفرع فى ذلك  
 الحين حيث لم تكن بالصيدلة دراسة للدكتوراه وليس معنى هذه الصلاحية  
 النسبية تماثل البكالوريوس والدكتوراه تهما من حيث المستوى العلمى ،

ولا انكار التفاوت فى المدد التى تقضى فى الدراسة فى كل من كلية الطب  
وبدرسة الصيدلة . ومن ثم فان القاعدة التى اقترها مجلس ادارة جامعة  
القاهرة بجلسة ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ تكون صحيحة وقائمه على اسباب  
واقعية واعتبارات عادلة تبررها قانونا لانطوائها على ازالة المفارقات بين  
المعلمين فى مجال واحد وعدم تضمينها لاية مخالفة لأحكام القانون رقم ٢١  
لسنة ١٩٣٣ ، ما دامت فى تنظيمها لأسس تحديد الأقدمية لم تتناول شروط  
توظيف أعضاء هيئة التدريس ذاتها أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصلاحيتهم  
للتعيين فى وظائف التدريس بالجامعة بتعديل ما . وإذا كانت لجنة التنسيق  
بين جامعتى القاهرة والاسكندرية قد قررت بجلستها المنعقدة فى ٢٨ من  
يولية و ٢٤ و ٢١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قاعدة صدق عليها  
الرئيس الأعلى للجامعات فى شأن ضبط المفاضلة بين المرشحين للترقية  
من وظيفة مدرس ( أ ) و ( ب ) عند تعدهم وتزاحهم من مقتضاها مراعاة  
الانتاج العلمى ، فان تساووا تكون الترقية حسب الأقدمية فى وظيفة  
مدرس فان هذه القاعدة لم تتضمن أى حكم خاص بكيفية تحديد الأقدمية  
فى هاتين الوظيفتين . وبذلك لا يكون قرار مجلس ادارة جامعة القاهرة  
المتخذ بجلسة ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ قد خالف أى قانون أو قرار  
سابق أقوى منه صادر من سلطة أعلى مرتبة ، بل يكون قد جاء مكملا  
لما سبقه اذ ينحصر مجال تطبيقه فى نطاق لم يسبق أن تناول به بالتنظيم  
أى قرار سواء ، وانما يجرى اعمال قاعدة المفاضلة التى قررتها لجنة  
التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بمعد أن تكون الأقدمية قد  
حدثت على مقتضاها وعلى أساس هذا التحديد .

( طعن ٦٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٦٢ ) .

### قاعدة رقم ( ٢١٧ )

#### المبدأ :

التعيين بوظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية — يعد تعيينا جديدا  
بصلاحية خاصة وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس — للقانونين

رقما ٢١ لسنة ١٩٣٣ و ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ - لا يتضمنان احكاما تلزم تعيين مساعد المدرس فى وظيفته مدرس من تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه او عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية - الاصل فى هذا التعمين هو افضلية المعين من حيث الكفاية - ليس للقضاء الادارى سلطة لتعقيب على الزرار الذى تصدره الادارة فى هذا الشأن ما دام قد خلا من اساءة استعمال السلطة - مثال .

### ملخص الحكم :

ان التعمين فى وظائف التدريس بالكلية الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة ، فضلا عن وجوب الحصول على درجة الدكتوراه او الاجازة العلمية المعادلة لها ، وان اللاحق بهذه الوظائف يعد من هذه الوجهة تعميना جديدا لصلاحية خاصة مقيدة بشروطها وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس ، فيجوز أن يتناول مرشحين من الخارج أو من غير هذه الوظيفة مادامت تتوافر فيهم شروط الصلاحية لهذا التعمين ، كما لا يتمين أن يشمل من يشغل وظيفة مساعد معمرس متى أعوزته هذه الصلاحية مهما بلغت أقدميته فى هذه الوظيفة . ولم يتضمن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتدريبهم وانقوائين أئعطة له ولا القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ باعادة تنظيم جامعة القاهرة ، اى الزام على جهة الادارة بأن تعين مساعد المدرس فى وظيفة مدرس فى تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه او عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية ، اذ أن اختيار الوقت المناسب للتعيين فى الوظيفة العلمية هو من الملاعات التقديرية التى تتركز فيها الادارة وفق مقتضيات المصلحة العامة وصالح العمل متى وجدت الوظيفة الخالية أولا - والاصل فى هذا التعمين هو افضلية المعين من حيث الكفاية . وقد كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقت اجراء الحركة موضوع النزاع وقبل تعديلها بالقرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، تنص فى صدرها على أنه « لا تمنح الدرجة المختصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا . » وقد ترى الادارة

عند تقدير ملاحة التعيين تفضيل من يقوم بأعباء العمل فعلا على من كان خارج القطر ولم يعد اليه لأداء هذا العمل أو ليس في مقدوره ذلك عند الطلب ، حتى لا يتعطل سير الدراسة ، ويورد هذا الى أن التعيين في وظائف هيئة التدريس هو مناسبة جديدة تقدرها الإدارة استقلالا غير مقيدة بوجوب ترقية مدرسين مساعدين الى تلك الوظائف ، ما دامت ترى وجه المصلحة العامة في ذلك ، وليس للقضاء الإداري سلطة التعقيب على القرار الذي تتخذه في هذا الشأن ، ما دام قد خلا من إساءة استعمال السلطة . ولما كان الثابت من الأوراق أن الجامعة لم تنظر في تعيين المدعى في وظيفة مدرس (ب) إلا بعد عودته فعلا من الخارج وتسلمه عمله في كلية الهندسة بعد أن حلها على مد بعثته بعد انتهاء بحثها التي كانت مقررة لها أصلا ، وتكرار دعوته الى المسودة دون جدوى ، وعندئذ قشرت وجهه الملامة في تعيينه لمعيته قبل غيره في هذه الفترة . ومن ثم فليس في تصرفها على هذا النحو أية شائبة من إساءة استعمال السلطة ، بل على العكس من ذلك قد استهدفت فيه بدواعي حسن سير العمل في الكلية والحرص على رعاية المصلحة العامة .

( طعن ٧٢٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٢١٨ )

#### المبدأ :

المناط في تحديد بدء التعيين في وظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية في ظل القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ — هو تاريخ صدور قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة — أرجاع تعيين المدعى الى تاريخ تسلمه العمل رغم عدم اشتغال الدعوى على طعن بالإنشاء في قرار صادر بالتعيين — هو تعديل لقرار التعيين لا يدخل في ولاية القضاء الإداري .

### ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن قرار مجلس الكلية بالموافقة على تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) إنما صدر فى ٢٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٣ . ووافق عليه مجلس الجامعة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، وصدق عليه وزير التربية والتعليم فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، فإن هذا القرار هو الأداة التى أنشأت المركز القانونى فى التعيين فى تلك الوظيفة ، ولا يملك القضاء الإدارى تعديل هذا المركز بإرجاع التعيين الى تاريخ تسلم العمل ، لأن ذلك يكون تعديلا للقرار يخرج عن حدود ولايته . وغنى عن البيان أن هذا الوضع يختلف عما لو كان قد صدر فى هذا التاريخ قرار بتعيين غير المدعى ، وأقام هذا الأخير طعنه بالإلغاء فيه على أساس أنه كان أولى بالتعيين فى التاريخ المذكور من شملة القرار ، فيكون الدعوى عتقذ بمثابة طلب إلغاء جزئى للقرار إذا كان قد عين بعد ذلك بقرار تال . بيد أنه فى خصوصية هذه الدعوى لم يصدر فى أول أغسطس سنة ١٩٥٣ أى قرار بالتعيين ، وإنما قصدت المحكمة بحكمها الطعون فيه جعل بدء تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) راجعا الى أول أغسطس سنة ١٩٥٣ ، أى مقترنا ببدا تسلمه العمل عقب عودته من البعثة ، وهو وضع لا ينطوى تحت أى معنى من معانى الإلغاء الكلى أو الجزئى ، وإنما هو تعديل لقرار إدارى ، وهو ما لا يجوز . هذا الى أن المادة ٢٠ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ نصت فى فقرتها الأولى على أن « يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص » . ومن ثم فإن الأصل فى تحديد بدء التعيين فى وظائف هيئة التدريس المعنية بهذه المادة فى ظل نفاذ حكمها هو تاريخ صدور قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص . وإذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى الفقرة الثانية من المادة ٤١ منه

على انه « ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » ، فان الحكم المستحدث بهذا النص لم يكن قائما وقت تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) ، ولم ينص الشارع صراحة على سريته باثر رجعى .

( طعن ٧٣٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٢١٩ )

#### المبدأ :

لا وجه للاعتداد عند التعيين فى وظيفة مدرس بأسبقيه الحصول على الماجستير — أساسى ذلك .

#### ملخص الحكم :

لا وجه كذلك لما ينعاه المدعى على القرار المطعون فيه من مخالفة للعرف الذى تجرى عليه الجامعة ، وهو الاعتداد عند التعيين فى وظائف المدرسين ، بأسبقيه الحصول على درجة الماجستير ، لا وجه لذلك ، لأن كل تعيين ، هو مناسبة جديدة يقدرها مجلس الجامعة استقلا ، غير مقيد بمعايير سابقة فى المفاضلة بين المرشحين ، وليس للقضاء الإدارى سلطة التعقيب على القرار الذى يتخذه فى هذا الشأن ، مادام قد خلا من إساءة استعمال السلطة وابتنى به وجه المصلحة العامة .

( طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/٦/١٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

#### المبدأ :

ضرورة توافر شرط حسن السمعة — نشر وإذاعة احاديث تنطوى على تشهير بإدارة الكلية والعاملين بها وبالإسقاطات الجامعية بعد خروجها على التقاليد الجامعية وإتهامها الكلية بغير رضى التعيين .

### ملخص الحكم :

ان عدم موافقة السيد الوزير على تعيين المدعى فى وظيفة مدرس بكلية طب الأسفلن انما يرجع الى مسلكه غير اللائق فى نشر واذاعة ما شارك فى نشره واذاعته من تشهير بادارة الكلية والسلطات الجامعية ومن طعن وتجريح للقاتمين بالعمل فى الكلية حسبما ثبت من التحقيق الذى أجرى معه ومع بعض زملائه — والذى لا وجه للقول ببطلانه — والغريب ان المدعى سلك هذا المسلك المعيب بعد ان ازال مدير الكلية ومجلس الجامعة العقبة التى اعلقت تعيينه وكان تعيينه وشيك الحدوث ، الامر الذى لا يلتبس معه للمدعى اى عذر فى استمرار ثورته ، وفى مسلكه الذى يعد خروجاً على التقاليد الجامعية وامتهاناً للكلية التى تخرج منها وعمل بها معيداً ، وعودة الى التصرفات السيئة التى صدر القاتنون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه لمعالجها لتتمكن الكلية من الاستمرار فى اداء رسالتها .

( طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٢١ )

#### المبدأ :

استصحاب الرقى لوظيفة مدرس لائقية من وظيفة مدرس مساعد .

#### ملخص الفتوى :

اشترط المشرع فى القاتون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .. . للتعيين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه او ما يعادلها ومضى ست سنوات على الحصول على البكالوريوس أو الليسانس وقصر شغلها على المعيينين والمدرسين المساعدين بذات الكلية وبغير اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمين منذ تعيينهم بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التعيين فى تلك الوظيفة من الخارج بطريق



الإعلان إلا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبتدأ كطريق لشغل المعيد أو المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية ، واذ ينطوى شغلهم لتلك الوظيفة بغير إعلان على تقلدهم لوظيفة أعلى ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار ، أهمها استصحاب الرقى اقدميته فى وظيفته السابقة ، اعمالا للقاعدة المنصوص عليها فى المادة (٥٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق فى الحالة الماثلة بمراعاة مجاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الاقتمية فيما بين المرتين بقرار واحد فى قانون الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ .

( ملك رقم ٥٥٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/١٠/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

#### المبدأ :

وظائف هيئة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس — وظائف المدرسين المساعدين والمعيدين ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وتسرى على تساهلها احكام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص فى قانون تنظيم الجامعات — قانونا تنظيم الجامعات رقما ١٦٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولاحتها التنفيذية قد خلت من نص ينظم تحديد الاقتمية بين المعينين من أعضاء هيئة التدريس فى قرار واحد او فى عدة قرارات صادرة فى تاريخ واحد تعيينا متضمنا ترقية الى وظيفة أعلى من وظائف هيئة التدريس اكفاء بالنص على ان يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة — يتعين الرجوع الى احكام المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — تقرير اللجان العلمية لفحص الانتاج العلمى ينحصر فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاءة العلمية وليس الغاية منه تحديد الاقتمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح او

أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية  
فحسب - عند تراحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة - إذا ما عين  
جميع المرشحين في قرار واحد أو في عدة قرارات تصدر في تاريخ  
واحد فإن ترتيب الأقدمية بينهم إنما يتم طبقاً للقانون ولا اثر للترتيب الذي  
أوردته اللجنة .

### بمخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومن بعده القانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات وايضا قرار رئيس الجمهورية  
رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية للقانون الأول وقرار رئيس  
الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية للقانون الثاني قد  
جعل وظائف هيئة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس وهي بداية  
السلم الوظيفي في هيئة التدريس ويشترط فيمن يعين فيها أن يكون  
حاصلاً على درجة الدكتوراه - ثم تليها وظيفة أستاذ مساعد ثم أستاذ  
أما ما قبل ذلك من وظائف مثل المحررين المساعدين والمعينين فهي ليست  
من وظائف أعضاء هيئة التدريس وتسرى على شاغلها أحكام العاملين  
المدنيين بالدولة فيها لم يرد بشأنهم نص خاص في قانون تنظيم الجامعات  
وازاء خلو كل من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ ولاحتما التنفيذيتين من نص ينظم تحديد الأقدمية بين  
المعينين من أعضاء هيئة التدريس في قرار واحد أو في عدة قرارات  
صادرة في تاريخ واحد تعييناً مقضياً ترقية إلى وظيفة أعلى من وظائف  
هيئة التدريس حيث اكدت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
ومن بعدها المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالنص على أن  
يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة فانه يتمين تطبيق أحكام  
المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المادة ١٢ من  
القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيها نصت  
عليه من أن « تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل  
قرار التعيين على أكثر من علل في درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

١ - إذا كان التعمين متضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على أساس الاقدمية في الدرجة السابقة . ٢ - إذا كان التعمين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الاقدمية في التخرج فان تساويا لتقدم الأكبر سنا وانه ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومن بعدها المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التي حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمي للمرشحين قد نصت على ان ( تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمي للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاءتهم العلمية . . . ) فان هذا الاختصاص في ترتيب المرشحين بحسب الكفاءة العلمية ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح أو أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية فحسب عندما يتزاحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة . اما حيث يتم تعيين جميع المرشحين في قرار واحد أو في عدة قرارات تصدر من تاريخ واحد فان ترتيبهم بالاقدمية بينهم انما يتم طبقاً للقانون ولا اثر للترتيب الذي أوردته اللجنة . ومن ثم فان تحديد الاقدمية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المعينين في قرار واحد أو عدة قرارات صادرة في تاريخ واحد تعييناً متضمناً ترقية من الوظائف السابقة في هيئة التدريس يكون بحسب الاقدمية في الوظائف السابقة التي نسبتها وهكذا وعند التساوي في اقدمية الوظائف السابقة تتبع المعايير التي نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعيين لأول مرة . وذلك اعمال لاحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث انه بتطبيق هذه الاحكام على المنازعة الحالية يبين ان المدمية والذكوره . . . . . قد اتحدنا في تاريخ التعيين في وظيفة استاذ مساعد اذ رقيت كل منهما بقرار مستقل صدر في ١٩٧٤/١١/٢٦ ومن ثم يرجع في تحديد اقدميتهما في هذه الوظيفة الى الوظيفة السابقة وهي وظيفة مدرس ولما كنا قد اتحدنا في تاريخ التعيين في وظيفة مدرس ايضا وهي اولى وظائف هيئة التدريس اذ عينت كل منهما فيها بقرار مستقل صادر بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٢٨ فانه يتمين تطبيق الفقرة (ب) من المادة ١٦

من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي حدثت الاندمية بين المدنيين على أسس المؤهل ثم الاندمية في التخرج فكل السن ، ولئن كانت الدكتوراة . . . . قد اتخذت مع المدعية في تاريخ التعيين بوظيفة مدرس وفي المؤهل اللازم للتعين في هذه الوظيفة وهو الدكتوراه إلا أنها سبقتها في الحصول على هذا المؤهل إذ حصلت عليه في ١٩٦٩/٣/٢٦ بينما حصلت عليه المدعية في ١٩٦٩/٥/٢٦ ومن ثم يكون متفقا مع القانون أن تعتبر جهة الإدارة الدكتوراة . . . . . أسبق في ائتمية وظيفة استاذ مساعد وبالتالي لا يحق للمدعية المطالبة لتحديد ائتميتها في هذه الوظيفة بحيث تسبق زميلتها المذكورة .

ومن حيث أنه لا وجه لما ذهب اليه الطعن من أن المقصود بالمؤهل في حكم المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي تنقلها المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ عند التساوي فيه أن تكون الأولوية في الأتمية للأعلى في مرتبة الحصول عليها وأن هذا التفسير يتفق مع ما أورده المشرع في المادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي نصت على أنه عند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية وذلك لأن تعيين كل من المدعية وزميلتها قد تم في ١٩٦٩/١٠/٢٨ كل في المجال الزمني للعمل بإحكام قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما أنه لا وجه لتطبيق حكم المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذي يقضى بأنه عند التساوي في المؤهل تكون الأولوية في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية حيث أن هذا الحكم قد استحدثه القانون المذكور . ومن ثم لا يسرى على المراكز التي نشأت قبل تاريخ العمل به .

ومن حيث أنه متى كان ذلك يكون دعوى المدعية على غير أساس من القانون ومن ثم يتم الحكم بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بتأييد الحكم المطعون فيه مع إلزام المدعية بالمصروفات .

## قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

### المبدأ :

امتناع جهة الادارة عن التعيين فى وظيفة مدرس لا يمكن الفوزه الا بدعوى امام القضاء لو كان لها سند من القانون - تعيين الجامعة فى وظيفة مدرس من الخارج متجاهله استيفاء احد الميعدين من شروط شغل هذه الوظيفة لا يخول المعيد عند تعيينه فى هذه الوظيفة طلب ارجاع اقمية فيها الى تاريخ تعيين الآخر .

### ملخص الفتوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع احكام قانون رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية واحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة : وتبين لها ان التعيين فى الوظائف الصلبة يدخل فى حدود السلطة التقديرية بجهة الادارة منخس فيه فى حدود القوانين والوائح ولا يحدها فى ذلك الا عيب الانحراف بالسلطة ، وان للادارة سلطة تقديرية فى اقرارها على التعيين أو الامتناع عنه وكذلك اختيار الوقت الملائم له ، وان مجرد توافر شروط التعيين فى انوظيفه لا يستلزم حتما تعيين الشخص فيها ، كما ان التعيين فى الوظيفة من تاريخ معين ليس حقا للموظف ما دام القانون لم يوجب على سبيل الانرام . فالادارة هى التى تترخص فى تعيين التاريخ الذى يجرى فيه التعيين فى الوظيفة الشاغرة حسبما تقتضيه المصلحة الصلبة ، ومن ثم فان الحق فى الوظيفة لا ينشأ لصاحبه الا اعتبارا من تاريخ تعبير جهة الادارة عن ارادتها تعييرا باننا وفقا لسلطتها التقديرية فى هذا الشأن وفى الشكل الذى يتطلبه القانون ، وبعد استيفاء الاجراءات والأوضاع التى يستلزمها القانون . ويتحقق ذلك من بلب لولى وبصورة اكمل فى ذلك النوع من الوظائف التى رسم القانون منهجا محددا لشغلها بعد اجراءات محددة للاعلان عنها أو للتقدم اليها بغير اعلان بعد استيفاء صلاحية معينة رسم طريقة

التحقق منها ، وذلك كله بعد توافر مؤهلات معينة ومدد معينة وغير ذلك ، كما هو الشأن بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

ولما كان طلب السيد المعروضة حالته تعيينه مدرسا فى أى من التاريخين اللذين حددهما فى خلال سنة ١٩٦٠ كان سبيل تحقيقه الوحيد — على فرض ثبوت صلاحيته قانونا آنذاك لشغل وظيفة مدرس باستيفائه الشروط اللازمة قانونا لشغلها — هو تقدمه بذلك على الوجه المحدد قانونا ثم صدور قرار بذلك من الجهة الادارية فى حينه بما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن بوصفها القوامة على حسن سير الرفق واحتياجاته وتحديد الوقت المناسب لشغل الدرجات الخالية فيها او امتناعها عن تعيينه بدون وجه حق بعد اتخاذها الاجراءات اللازمة لشغل انوظيفة واستصداره حينئذ حكما قضائيا بالفاء هذا الامتناع برفع دعواه طعنا على هذا القرار فى المواعيد المقررة قانونا . ولا يمكن القول بأن طلبه هذا لا يتوقف على :لسلطة التقديرية لجهة الادارة باعتباره بمثابة طلب تسوية حالة ذلك ان الحق فيه لا يستمد من القانون مباشرة ، اذ يبين من اسعراض قوانين تنظيم الجامعات المشار اليها ان المشرع رسم طريقا خاصا لتعيين أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فاشتراط مؤهلات معينة ومددا حددها تعيين قضاؤها بمدد الحصول على مختلف المؤهلات بالنسبة الى مختلف الوظائف . كما اشترط الاعلان عن الوظائف الشاغرة ، واستثنى من شرط الاعلان بالنسبة الى وظيفة مدرس المعينين بذات الكلية اذا كانوا مستوفين لشروط الصلاحية للتعيين فى تلك الوظيفة ، وجعل اداة التعيين قرارا من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص بها ، وقضى بارتداد تاريخ التعيين الى تاريخ موافقة مجلس الجامعة . ومن غلا الزام قانونا على الجهة الادارية بممارسة سلطتها فى التعيين فى وقت محدد حتى مع وجود بعض مستوفى شروط التعيين ، ولا الزام عليها عند التنافس على الوظيفة باختبار مرسوم دون آخر الا فى حدود الضوابط التى فرض القانون اتباعها لحسن الاختيار ، فتسوية الحالة ليست من وسائل شغل وظائف هيئة التدريس بلية حال .

ولن يتضرر من تصرفها أن يلجأ إلى القضاء في المواعيد القانونية وبعد اتباع الإجراءات المقررة قانوناً لذلك فلا الزام قانوناً على الجامعة تعيين شخص معين في وظيفة معيد دون اتباع الإجراءات المقررة في قانون الجامعة النافذ عند إصدار قرار التعيين . وإذا كان البين من الأوراق أن جامعة الاسكندرية قد أعلنت في علم ١٩٦٠ مرتين عن شغل وظيفة مدرس يتسم الشريعة الإسلامية بها والذي كان المذكور يعمل معيداً به ، فإنه وبغض النظر عن توافر شروط الصلاحية فيه للتعين في هذه الوظيفة سواء المطلقة بالمؤهل الحاصل عليه أو بالدرجة الواجب انضاقها بعد حصوله على المؤهل - فإنه لم يحرر ساكناً ضد هذا القرار لا بالنظم الإداري ولا بالطمع القضائي على الإطلاق . وكان سبيله المبادرة إلى اختصار أي من القرارين بالطمع عليه في الميعاد القانوني المقرر لمخاصمة القرارات الإدارية وهو ما لم يفعله حتى الآن . وقد كان بمقدوره وقد رأى حسب تقديره الشخص أن له حقاً ما في التعيين في هذه الوظيفة دون سواء - باعتباره - من وجهة نظره وحسب تقديره صالحاً لشغلها مستوفياً لشروط ذلك - أن يبادر بالطمع أمام القضاء في الميعاد القانوني في قرار الكلية بالإعلان عن الوظيفة متجاهلة وجوده كمعيد - مستوفٍ شروط التعيين صالح له أو على الأقل في قرارها بتعيين غيره فيها سواء في علم ١٩٦٠ أو في الأعوام اللاحقة أو أن يبادر على الأقل في التمسك بالترشيح متمسكاً بالأولوية المقررة للمعيدين آنذاك في استبعاد الاعلان إلا أن البين من الأوراق أنه لم يسلك هذا السبيل القانوني الذي كان واجباً عليه حتى ضمت المدة التي تحصنت بها هذه القرارات والتي يستحيل معها سحبها أو تعديلها أيًا كانت وجهة النظر في شأنها والتي لا ترى الجمعية موجبا للتعرض لبحثها لعدم انتاجها في الأمر . ولا يمكن القول بأن هذه القرارات منسوبة فلا تلحقها الحصانة ، ذلك أنه فضلاً عن استقرار القضاء الإداري على أن قرار التعيين طالما كان صادراً من سلطة مختصة وداخلاً في مجال سلطتها التقديرية فإن عدم مشروعيته لا يجاوز البطلان ، فغير واضح من الأوراق أي سبب من شأنه أن يضم قرارات التعيين التي لم يطمع عليها بالاعتماد أو البطلان .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع الى عدم احتية السيد الدكتور ..... فى تسوية حالته باعتباره شاغلا لوظيفة مدرس بكلية الحقوق جامعة الاسكندرية .

( ملك ٣٠٤/٦/٨٦ - جلسة ١٩٨٥/٦/١٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٤ )

#### المبدأ :

تطبيق احكام المادة ٢٠٤ مكررا من قانون تنظيم الجامعات المضافة بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ الى بعض المدرسين بكلية التجارة بجامعة طنطا .

#### ملخص الفتوى :

استعرضت الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع احكام القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فى شأن بعض الاحكام الخاصة باعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين والقاطنين بالتدريس بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى والذى تنص المادة الخامسة منه على ان « يعين فى وظيفة مدرس المتدربون المساعدين والمعيدين الحاصلون عند العمل بهذا القانون على درجة الدكتوراة او ما يعادلها او على اعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشغل الوظيفة او على درجة الماجستير او ما يعادلها ..

وتحدد اقدميتهم فى هذه الوظيفة على الوجه الآتى :

اعتبرا من تاريخ الحصول على درجة الماجستير او ما يعادلها بشرط ان تكون قد مضت ثمانى سنوات على حصولهم على درجة الليسانس او البكالوريوس او ما يعادلها وتقبلهم بالتدريس خلال هذه الفترة فى الكليات والمعاهد العالية ، ولا يعين هؤلاء فى وظيفة استاذ مساعد الا بعد الحصول على درجة الدكتوراه او ما يعادلها او على اعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشغل الوظيفة .



كما يطبق حكم هذه المادة على من يستوفى شروطها من المدرسين  
المساعدين والمعبدین غیر الحاصلین على المؤهلات العلمية المشار اليها  
وذلك خلال ثلاث سنوات تبدأ من ١٨ أغسطس ١٩٧٤ .

كما استعرضت الجمعية القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ بتعديل بعض  
احكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بإضافة المادة ٤٠٢  
مكررا الى قانون تنظيم الجامعات والتي تنص على انه « استثناء من احكام  
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

( أ ) يحتفظ أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعبدون  
بالتكليات والمعاهد العالية وقت صدور هذا القانون والمطبق عليهم جدول  
المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه بوظائفهم وأقدمياتهم ، أما الذين لم  
يستكملوا شرط الحصول على المؤهل المنصوص عليه في القانون المشار اليه  
فيحتفظون بوظائفهم وأقدمياتهم لمدة سبع سنوات فإذا لم يستكملوا هذا  
الشرط خلال هذه المدة ينقلون إلى وظائف أخرى بالأكادر العام وفي  
الدرجات المعادلة لوظائفهم وذلك بقرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ  
رأى مجلس الجامعة .

(ب) . . . . .

ومن حيث أن صدور قرار بتعيين هؤلاء في الوظائف المعاونة لأعضاء  
هيئة التدريس بالكلية الجامعية وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة  
١٢٣ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أمر يترتب عليه  
أن يزيلهم وصف أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العالية وان يصبحوا  
خاضعين لأحكام قانون تنظيم الجامعات دون غيره بحيث لا يمتد نطاق القانون  
رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ اليهم والقول بغير هذا من شأنه أن يؤدي الى  
خضوع المشار اليهم لقانونين في آن واحد ( قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ والقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ )  
( م - ٤٠ - ج ١٢ )

ومن حيث ان الثابت من الأوراق انه بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢١ صدرت قرارات نقل السادة ٠٠٠٠ ، ٠٠٠٠ ، ٠٠٠٠ ، ٠٠٠٠ لشغل وظائف معيدين بكلية التجارة جامعة طنطا ، وان هؤلاء حصلوا على الماجستير فى أعوام ١٩٧٥ ، ١٩٧٦ ، ١٩٧٧ أى بعد صدور قرارات بنقلهم الى الجامعة طبقا لاحكام قانون تنظيم الجامعات وان السيد ٠٠٠٠٠٠ وان كان حصل على الماجستير فى ١٩٧٤/٦/٤ الا انه نقل الى الجامعة فى ١٩٧٤/٦/٣٠ ومن ثم فانه يكون قد زایلهم وصف اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ويخضعون لاحكام قانون تنظيم الجامعات ولا يستفيدون من الاحكام الواردة بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ .

ومن حيث انه لا يغير من هذا النظر القول بانهم كانوا وقت العمل بالقانون المذكور من عداد اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ولم تصدر قرارات فردية بنقلهم وتعيينهم بالوظائف المعادلة قبل ١٩٧٤/٦/٦ تاريخ العمل باحكامه وبالتالي يدركهم الاثر الحال المباشر لاحكامه لانه ولئن كان احتفاظ المعيد بالمركز القانونى المشار اليه هو المناط فى الاستفادة من التسوية الواردة بالمادة الخمسة من القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فلن الاحتفاظ بهذا الوصف هو شرط لاستمرار احكامه ذات الطابع الموقوت بمدة محددة . كما لا يغير من ذلك صدور حكم محكمة القضاء الادارى بجلستها المنعقدة فى ١١/٥/١٩٨١ باحقية السادة المشار اليهم فى التعيين فى وظيفة « مدرس » طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فلك بلان هذا الحكم قد اقتصر على احقيتهم فى وظيفة مدرس واذا لم يطعن فيه فى المواعيد التى حددتها القانون فانه يصبح حائزا لقوة الامر المقضى ويغدوا واجب النفاذ ويكون قد انشأ للمحكوم لصالحهم مركزا قانونيا لا يجوز المساس به يتمثل فى احقيتهم فى التعيين فى وظيفة مدرس طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ . غير أنه بالنسبة لوظيفة استاذ مساعد فلان القاعدة القانونية التى تسرى فى حقهم هى احكام القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ سلف الفكر اعمالا للاثر المباشر لهذا القانون .

ومن حيث أنه لما تقدم فإن المعروضة حالتهم يدخلون في عداد  
المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات ويسرى في شأنهم حكم المادة ٢٠٤  
مكرر وما يستتبهم من احتفاظهم بوظائفهم لمدة سبع سنوات ، فإذا لم يحصلوا  
على المؤهل العلمى « الدكتوراة » اللازم لشغل الوظائف التى احتفظ لهم  
القانون بها فأنهم ينقلون الى الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان السادة المعروضة حالتهم لم يحصلوا  
على الدكتوراة خلال المدة التى حددها القانون ، ومن ثم فأنهم ينقلون الى  
الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

( ملف ٦٢١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/١٢/٧ )

الفرع السادس  
تعيين عضو هيئة التدريس استاذًا متفرغًا بعد  
بلوغه السن القانونية

قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

المبدأ :

نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات — يقرر اختصاص وزير التعليم العالي بتعيين استاذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة — هذا النص يحدد المكافأة التي تمنح لهم بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى المستحقة قبل انتهاء الخدمة ببلوغ السن وبين المستحق لهم — من مقتضى ذلك أن الجمع بين المكافأة والمعاش نتيجة حتمية لقرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي — لا وجه لاستصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافأة والمعاش وفقًا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ تنص على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية ويجوز ابقاء الذين يبلغون من انتهاء الخدمة خلال السنة الجامعية الى نهايتها بقرار من المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختص . ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأستاذ ذى الكرمى والأستاذ بعدد بلوغ السن المذكورة بمكافأة إجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش . ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بنسأ على طلب مجلس الجامعة » وتضمن المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات استاذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين في

بحوثهم وخبراتهم فى المواد التى يعهد اليهم تدريسها ، ويمعين وزير التعليم العالى هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللأسستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

ومن حيث أن المادة ٢٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التلمين والمعاشات تنص على انه « اذا تمديد صاحب معاش الى الخدمة فى الحكومة أو فى احدى الهيئات أو المؤسسات المالية أو الشركات التى تساهم فيها الدولة بعد العمل بهذا القانون وقف صرف معاشه طوال مدة استخدامه ومع ذلك يجوز الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وفقا للأوضاع والشروط التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » وتطبيقا لهذه المادة صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وتنص المادة الثالثة منه بمعدلة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥٠ لسنة ١٩٧٠ على منح رئيس الوزراء الاختصاص بالتخصيص فى الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش بما لا يجاوز نهاية مربوط درجة أو فئة الوظيفة أو المرتب السابق أيها أقل .

ومن حيث انه وان كان ظاهر نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه يقتصر اختصاص وزير التعليم العالى على تعيين اساتذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة ويحدد المكافأة التى تمنح لهم فى هذه الحالة بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى التى كانوا يتقاضونها قبل انتهاء الخدمة يبلوغ السن المقررة وبين المعاش المستحق لهم ، إلا ان تحديد المكافأة على الوجه المتقدم يفيد بطريق اللزوم الجمع بين هذه المكافأة وبين المعاش كنتيجة حتمية لقرار التعيين الذى يصدره وزير التعليم العالى ، والقول بغير ذلك أى بوجوب استصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافأة والمعاش وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ مؤداة تعطيل قرار التعيين الذى يصدره وزير التعليم العالى طبقا للمادة ٨٤ سالفه الذكر اذا رأى رئيس

الوزراء بسلطته التقديرية عدم الموافقة على الترخيص بالجمع ، وهو ما لا يجوز قانونا .

ومن حيث ان حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الصادر تطبيقا لحكم المادة المذكورة ، يتضمنان القواعد العامة التى تسرى على كافة موظفى الدولة المنتظمين بالقانون المذكور ، فى حين ان حكم المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات يتضمن قاعدة خاصة بفئة معينة من الموظفين هم اساتذة الجامعات ، وطبقا للاصل العام فى تفسير القوانين الذى يقضى بان الخاص يقيد العام فان حكم المادة ٨٤ المشار اليها هو الذى يسرى على اساتذة الجامعات باعتباره حكما خاصا يخالف الاحكام العامة التى تضمنها القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ المشار اليها ، يضاف الى ذلك ان الحكم الخاص باساتذة الجامعات الذى تضمنته المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ جاء بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ وهو قانون لاحق على قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ وهذا يؤكد رغبة المشرع الخروج على احكام هذا القانون الاخير بالنسبة لاساتذة الجامعات ولو كان المشرع يريد سريان احكامه على اساتذة الجامعات لما كانت به حاجة الى اصدار القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ بتعديل المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه لا يجوز الاحتجاج بنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الذى استثنى اساتذة الجامعات من القيد الخاص بعدم جواز الترخيص بالجمع بين المعاش والمكافأة بعد سن الخامسة والمستين ، للقول بسريان احكام القرار المذكور جميعهما على اساتذة الجامعات ، لا يجوز الاحتجاج بذلك لانه فضلا عن ان ديباجة القرار المذكور لم ترد بها اشارة الى قانون تنظيم الجامعات الامر الذى يفيد عدم انصراف نية المشرع الى سريان احكامه على اساتذة الجامعات ، وان القرار المذكور لا يملك الخروج على حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم

الجامعات لانه احدى مرتبة من القانون ، ومن الامسول القانونية المسئلة انه لا يجوز لمساعدة احدى الخروج على قاعدة اعلى منها فى مراتب التدرج التشريعى ، فان حكم المادة المسائمة من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه لا يخالف حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات .

( فتوى ١٧٠ فى ١٩٧١/٢/١ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٦ )

المبدأ :

اساتذة غير متفرغين - تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - هذا التعيين لا يعتبر اعادة الى الخدمة فى حكم المادة ٢٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات وبالتالي فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافاة والمعاش طبقا للنص المذكور .

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة لاساتذة غير المتفرغين فان تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات ولا يعتبر اعادة الى الخدمة فى مفهوم حكم المادة ٢٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات لانه ليس تعيينا فى وظيفة او درجة مالية بالجامعة ومن ثم فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافاة والمعاش المنصوص عليه فى المادة ٢٩ المشار اليها ، وبالتالي فلا يكون ثمة محل لبحث الاداة التى يتم بمقتضاها الترخيص له بالجمع بين المكافاة والمعاش .

لهذا انتهى الراى الى الآتى :

اولا : ان تعيين اساتذة الجامعات بعد انتهاء خدمتهم ببلوغ السن المقررة وجمعهم بين المكافاة وبين المعاش يكون بقدرار من وزير التعليم

العالي بناء على عرض مجلس الجامعة طبقا لحكم المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات دون تقيد بالقواعد التي تضمنها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ثانيا : ان الاساتذة غير المتفرغين بالجامعات لا يخضعون لحظر الجمع بين المكافأة والمعاش المنصوص عليه في المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التامين والمعاشات .  
( ملك ١٠١/٢/٣١ - جلسة ١٩٧١/٢/٢ )

### قاعدة رقم ( ٣٢٧ )

#### المبدأ :

المادة ١٢١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تنص بأن يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون اساتذة متفرقين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ولا تحسب هذه المدة في المعاشي - هذا الحكم يسرى على جميع اعضاء هيئة التدريس فيفيدون من حكم الإبقاء في الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى الخامسة والستين وبالتالي فانه لا يقتصر على الاساتذة وحدهم بل يشمل الاساتذة المساعدين والمدرسين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ .

#### ملخص الفتوى :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على أن ( أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم :

( أ ) الاساتذة .

( ب ) الاساتذة المساعدون .

( ج ) المدرسون .



وتنص المادة (١٢) من ذات القانون على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية » .

وكانت المادة ( ١٢١ ) من هذا القانون تنص على أنه « يجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن المعاش أساتذة مفرغين بمكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ فاصبحت تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ( ١١٤ ) يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة مفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ولا تحسب هذه المدة في المعاش ، ويتقاضون مكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

ويجوز عند الاقتضاء ، تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة والستين بذات المكافأة المتقدمة ولعدة سنتين قابلة للتجديد : أساتذة مفرغين في ذات كلياتهم أو معاهدهم أو في كليات أو معاهد أخرى بأحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، وذلك بقرار من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية أو المعهد المختص بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص ، ويجوز أن يشمل التعيين طبقا لهذا الحكم ، ولو قبل بلوغ الخامسة والستين ، أساتذة الذين لم يفيدوا من حكم الفقرة السابقة اذا زالت الأسباب التي جعلتهم يطلبون عند بلوغ سن المعاش عدم الاستمرار في العمل » .

وبناد تلك النصوص ان المشرع عرف أعضاء هيئة التدريس بانهم الأساتذة والأساتذة المساعدين والدراسيين وحدد سن انتهاء الخدمة بالنسبة لهم بستين سنة ميلادية وبعد ان كان يجوز في

المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تعيين الأساتذة وحدهم من بين أعضاء الهيئة كإساتذة متفرغين بعد بلوغ تلك السن أصبح يوجب بمقتضى التعديل الذى أخذه على المادة ١٢١ من القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ الإبقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبلغون سن انتهاء الخدمة فى الكليات والمعاهد كإساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين ، وهو ما يستفاد بجلاء من استخدامه للفظ ( جميع ) بدلا من لفظ الأساتذة الذى يصدق على من كان يشغل درجة استاذ قبل إحالته الى المعاش دون باقى أعضاء هيئة التدريس ومن ثم فإن هذه المغيرة فى عبارات النص وعدول المشرع من التخصيص الى 'تعميم تعنى بلا شك مد نطابق الحكم الوارد بالمادة ١٢١ سالفة الذكر الى الأساتذة المساعدين والمدرسين بعد ان كان مقصورا على الأساتذة فقط وعليه يتعين الإبقاء عليهم جميعا كإساتذة متفرغين بالجامعات نزولا على عبارات النص التى جاءت قاطعة فى عمومها صريحة فى دلالتها .

ولا وجه للقول ألمم عموم النص وشموله بان المشرع لم يتصد من التعديل الذى أخذه على المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ سوى جعل تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الستين كإساتذة متفرغين وجوبيا بعد ان كان جوازيا ، اذ لو كان ذلك هو مقصده فقط ما بدأ النص بالاشارة الى حكم المادة ١١٣ التى تصدد من انتهاء الخدمة لأعضاء الهيئة من اساتذة واساتذة مساعدين ومدرسين ولما استخدم لفظ جميع الذى يفيد العموم والشمول ، وكذلك لانه ما يقطع فى الدلالة بان حكم البقاء بعد سن الستين وحتى من الخامسة والستين يشمل جميع أعضاء الهيئة أن المشرع عندما أراد تخصيص باقى أحكام تلك المادة للأساتذة وحدهم نص على ذلك صراحة فاجاز تعيينهم بعد بلوغ سن الخامسة والستين كإساتذة متفرغين كما اجاز ذلك لىضا لمن لم يبلغ منهم هذه السن وكان قد طلب اعفائه من العمل بالجامعة بعد بلوغه سن الستين .

ولما كان الإبقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس من اساتذة

وأستاذة مساعدين ومدرسين بالجامعات بعد سن الستين وحتى الخامسة والستين كأستاذة مفرغين إنما يتم وفقا لحكم المادة ١٢١ سالفه البيلان بصفة شخصية مقابل مكافأة أجمالية توازي الفرق بين ما كانوا يتقاضونه من مرتب وبدلات وبين المصالح المستحق لهم ، مع عدم حساب تلك المدة في المعاش ، وكان من مقتضى ذلك أن مراكزهم التقاعدية تتحدد ببلوغهم سن الستين فيزايلون الدرجات المالية التي يشغلونها وبالتالي يخرجون من عداد المخاطبين بأحكام الترقيةات المنصوص عليها بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فإن بقاء عضو هيئة التدريس بالجامعة بعد سن الستين بصفة شخصية كأستاذ مفرغ لا يمكن أن يعتبر ترقية بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس قبل بلوغه تلك السن ، ومن ثم فإن صفة الأستاذ المتفرغ تكون صفة عامة يتفرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبقون بالجامعات بعد سن الستين وحتى سن الخامسة والستين أيا كانت درجاتهم السابقة على بلوغهم سن الستين ، وبناء على ذلك فإن القول بعدم الإبقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات بعد سن الستين كأستاذة مفرغين استفادا الى أن ذلك يعد ترقية بالنسبة لهم يكون قول غير قائم على أساس من القانون .

ولما كانت المادة ٥٦ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقر تعيين رئيس مجلس القسم من بين أقدم ثلاثة أستاذة في القسم فإن قل عدد الأساتذة بالقسم عن ثلاثة كانت الرئاسة للأقدم ، وإن لم يوجد بالقسم أستاذة ترأسه أقدم الأساتذة المساعدين ، ولكن مفاد ذلك أن رئاسة مجلس القسم لا تقتصر على الأساتذة بل يمكن أن يتولاها في أحوال معينة أقدم الأساتذة المساعدين بالقسم فإن حكم المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذي يجيز استثناء من يعهد بأعباء رئاسة مجلس القسم الى الأساتذة المتفرغين إذا لم يوجد بالقسم أستاذة لا يمكن أن يكون دليلا على قصر حكم البقاء بعد سن الستين على الأساتذة وحدهم دون الأساتذة المساعدين والمدرسين ،

فضلا عن ذلك فان قواعد التفسير تلبى أن يفسر التمهيد الذي اخذه المشرع على نص المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ والذي اوجب بمقتضاه الإبقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة كإستاذة متفرغين على أساس مفهوم المخالفة للحكم الاستثنائي السابق عليه والذي تضمنته المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

واذا كانت المادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أنه « مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المراكز الإدارية وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك في اختيار عميد الكلية وفقا لأحكام المواد ٥٢ ، ٤٠/ج ، ٤٣ من قانون تنظيم الجامعات » فان ذلك لا يعنى قصر حكم البقاء بعد سن الستين على الأساتذة وحدهم ، لأن قواعد التدرج التشريعي التي تضع القانون في مرتبة أعلى من المرتبة التي تحتلها لائحته التنفيذية وان كانت توجب تفسير نصوص اللائحة بما يتفق مع نصوص القانون الذي صدرت تنفيذاً مع نصوص لائحته ، بالإضافة الى ذلك فان الاحتفاظ للأستاذ المتفرغ بذات الحقوق المقررة للأستاذ لا يتعارض مع بقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد سن الستين ولا يدل على قصر البقاء بعد هذه السن على الأساتذة ، كما وان الاحتفاظ بالعضوية في مجلس القسم والعضوية في مجلس الكلية والحق في الاشتراك في اختيار العميد للأستاذ المتفرغ الذي كان قبل بلوغه سن الستين يشغل وظيفة أستاذ ، لا يدل على عدم جواز إبقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد الستين كإستاذة متفرغين لأن عضوية مجلس القسم ومجلس الكلية والاشتراك في اختيار العميد ليست مقصورة على الأساتذة وحدهم بل يشترك معهم فيها الأساتذة المساعدين والمدرسين طبقا لنصوص المواد ٤٠ ، ٤٣ و ٥٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان نص  
المادة ( ١٢١ ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بعد تعديله بالقانون  
رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ يسرى بالنسبة الى جميع اعضاء هيئة التدريس  
ممن يندون من حكم الابقاء فى الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى  
الخامسة والستين .

( ملف رقم ٢٣٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩/٢/١٩٨٠ )

### قاعدة رقم ( ٣٢٨ )

#### المبدأ :

أجاز المشرع لمعضو هيئة التدريس الذى انتهت خدمته لبلوغه سن  
الستين بالبقاء فى الكلية او المعهد كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين  
مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش  
— يتعين الاعتداد بما يطرا على المعاش من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد  
المعاش — حكمة ذلك — الا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما  
يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ سن الستين .

#### ملخص الفتوى :

أن المشرع قضى ببقاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن  
الستين وفى ذات الوقت أجاز له البقاء فى كليته او معاهده كأستاذ متفرغ  
حتى سن الخامسة والستين فى مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين  
المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة  
والمعاش ، واذا اطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبدلات فلم ينسبها الى  
عضو هيئة التدريس وانما وصفها بأنها المقررة فان المقصود بما يتحدد  
بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ للوظيفة دون ما كان يتقاضاه العضو منها قبل احاقته الى  
المعاش وليس ادل على ذلك من ان اللائحة التنفيذية للقانون لوجبت المساواة  
فيها بين الأستاذ المتفرغ والأستاذ فى الحقوق وذلك الامر ان يتحقق

إذا نزل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضاه زميله الذي لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد في حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتداد في حساب المكافأة بالزيادة التي تطرأ على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما إلى المعاش المتردد لعضو فانه يتعين أيضا الاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش ؛ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذي لم يبلغ سن الستين ، ولا وجه للقول بأن الإضافات التي طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها إلا في حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمي ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ فذلك لأن المشرع قضى في المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الاعانات والزيادات التي أضيفت إلى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تسري في شأنها جميع أحكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لعمى الفتوى والتشريع إلى تأييد فتاوها الصادرة بجلسة ٨ من إبريل سنة ١٩٨١ .

( ملف ٨٦/٤/٨٦٧ - جلسة ١٩/٥/١٩٨٢ )

**تطبيق :**

صدرت هذه الفتوى تأييدا لفتوى الجمعية الصادرة بجلسة ٨/٤/١٩٨١ ،  
دلف رقم ( ٨٦٧/٤/٨٦ ) .

**قاعدة رقم ( ٣٢٩ )**

**المبدأ :**

الأستاذ غير المتفرغ - تعيينهم وتحديد مكافأتهم يكون على الوجه وبالشروط الواردة في المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في

شأن تنظيم الجامعات — تعاقّد الجامعة معهم على خلاف هذه الأحكام —  
عدم سرعان حكم المادة ٨٠ مسابقة الذكر وبطلان العقد في هذه الحالة —  
انطواء العقد على وقائع مادية تستوجب التعويض ككثير عرضي يترتب على  
العقد الباطل لا باعتباره كذلك بل باعتباره واقعة مادية — المكافأة المقررة  
في العقد هي التي تمثل التعويض العادل في هذه الحالة .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم  
الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين بالكلية أساتذة غير  
مترغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من الأطباء المتمازيين في بحوثهم  
وخبرتهم بالمواد التي يمهّد اليهم تدريسها .

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة  
للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة » .  
وتنص المادة ٨١ على أن « يجوز عند الاقتضاء أن يعين في هيئة التدريس  
من الاجانب من يرى أن كفاءتهم تؤهلهم لذلك . . وتحدد حالتهم في عقود  
استخدامهم » كما أجازت المادتان ٨٢ ، ٨٣ الاستعانة بأساتذة أو  
أساتذة مساعدين من الاجانب بصفة زائرين لمدة معينة وأجازت تعيين  
مدرسين للغات . . ولادة تعين في عقودهم ، وأجازت المادة ٦٨٢ من  
اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المشار اليه الصادرة بالقرار الجمهوري  
رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ — « لمجلس الجامعة أن يقرر مكافأة اجمالية لمن يدعون  
من خارج الجامعة لإلقاء محاضرات أو دروس بصفة عرضية بما لا يجاوز  
ثلاثين جنيها في الشهر » ، ونصت المادة ٦٨١ على أن « يمنح من ينتدب  
للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيّنين مكافأة تعادل ٢٪ من  
مبدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عاملا ، فاذا لم  
يكن موظفا عاملا عين مجلس الجامعة المختص مكلفاته بما لا يجاوز  
ثلاثة جنيهات عن الدرس الواحد ، وفي جميع الاحوال يشترط ألا تقل  
المكافأة عن ثمانين قرشا للدرس الواحد ، كما يشترط ألا يزيد مجموع  
المكافأة عن ثلاثين جنيها في الشهر » .

ويستفاد من هذه النصوص انه يجوز تعيين اساتذة غير متفرغين بالكليات على أن يكونوا من العلماء المتأخرين في بحوثهم وخبرتهم بالمواد التي يعهد اليهم تدريسها ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة وذلك نظير مكافأة مقدارها ٢٠٠ جنيه في السنة وفقا لما جاء بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وان المشرع تيسيرا على الجامعة من الامادة من خبرة العلماء من غير المشتغلين بالتدريس أجاز لها ان تسلك لهذا الغرض سبلا معينة حددها على مسيل الحصر في النصوص المشار اليها كما حرص على تحديد المكافأة التي تمنح لكل طائفة نظير التدريس في الجامعة سواء بالنص على مقدارها أو على الطريقة التي تحدد هذه المكافأة .

ومن حيث أن الجامعة لم تسلك للامادة من خبرة استاذين — الطريقة المرسومة في المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها ، فلم يصدر بتعيينها قرار من وزير التربية والتعليم بل سلكت طريقا آخر اذ تعاقدت معها على ان يقوموا بالتدريس مقابل مكافأة سنوية قدرها ٤٠٠ جنيه لكل منها مما يدل على ان نية الجامعة لم تنصرف الى تعيينها في وظائف الاساتذة غير المتفرغين لعدم وجود وظائف خالية لهؤلاء الاساتذة على نحو ما جاء بكتاب ادارة الميزانية الى الجامعة في هذا الصدد ، ومن ثم فلا يسرى عليها حكم المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها .

ومن حيث انه بالنسبة للمعتدين المبرمين مع هذين الاستاذين على خلاف حكم القانون ، فانها مشويان بالبطان ، معدوما الاثر بوصفهما عقدين ، على انها رغم ذلك ينطويان على وقائع مادية تستوجب التعويض نظرا لما اسفر عنه هذا التعاقد من مظهر اطمأن اليه السيدان الاستاذان بالتدريس وفاء بالتزامهما في هذا العقد . وهذا الاثر العرضي انها يترتب على المعتدين الباطلين المشار اليهما لا باعتبارهما عقدين وانما يترتب عليهما باعتبارهما واقعتين ماجدتين .



ومن حيث ان الجامعة وافقت فى العقدين المشار اليهما على منح كل منهما مكافأة مقدارها ٤٠٠ جنيه فى السنة وهى المقابل الذى قدرته لكل منهما نظير قيامه بالتدريس . وترى الجمعية ان هذا المبلغ يمثل تعويضاً عادلاً لكل منهما عما اصابه من ضرر نظير ما قدمه للجامعات من خدمات وان قبض سيادتهما للمكافأة المشار اليها يعتبر صحيحاً ولا يجوز الخصم من معاشيهما بسبب ذلك .

( فتوى ٤٩٤ فى ١٦٠/٦/١ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة - استثناء الاستاذة غير المتفرغة بالجامعات من هذا الحكم بنص خاص وارد فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات - عدم اندراج حالة الاستاذة فى المعافد العليا ضمن هذا الاستثناء - اثر ذلك - عدم جواز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب باحدى شركات القطاع العام وبين وظيفة استاذ غير متفرغ بالمعهد الزراعى العالى بشبين الكوم .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، تنص على انه : « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » . وبذلك يكون هذا القانون قد نص صراحة على عدم جواز الجمع بين الوظيفة فى الشركات والوظيفة فى الحكومة . وقد جاء ذكر الوظيفة فيه بصورة مطلقة شاملة بحيث تشمل على جميع أنواع روابط العمل فى الحكومة او فى الشركات .

( ١٢ - ٤١ - ج ١٢ )

ولما كانت الجمعية العمومية قد أوردت بفنواها رقم ١٨٦ فى ١٩٦١/١٢/٢٢ أن : « وظائف الأساتذة غير المتفرغين بالجامعات قد نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تنص على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات أساتذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء المتأخرين فى بحوثهم وخبرتهم فى المواد التى يعهد اليهم تدريسها .

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة : لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة . وللأستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .»

ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الأستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الأساتذة غير المتفرغين قد نظمت بنسب خاص فى قانون خاص وأنها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة محددة ومتميزة هى فئة العلماء المتأخرين فى بحوثهم وخبرتهم وهى بحسب طبيعتها هذه بل وطبقا لما يستفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ . ولذلك أجاز القانون صراحة جواز الجمع بين وظيفة أستاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

إلا أنه من الواضح أن ما سبق أن أقرته الجمعية العمومية فى هذا الشأن إنما يتعلق بالأساتذة غير المتفرغين بالجامعات ، وذلك استنادا الى نص استثنائى صريح فى قانون الجامعات أى استنادا الى نص فى قانون خاص غير القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ولكن الحالة المعروضة لا تتعلق بالتعيين كأستاذ غير متفرغ بلحدى الجامعات وإنما فى معهد عال هو المعهد العالى الزراعى بشبين الكوم . وكان ينظم شئون هذه المعاهد قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ إلا أن هذا القرار الذى بمقتضى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٢ فى شأن تنظيم الكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، وقد أشار هذا القانون

فى ديبلجته الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، ونص على الأحكام الخاصة بالأساتذة غير المتفرغين فى المادة ٣٤ منه ، ، ففضى بأنه : « لوزير التعليم العالى ، بعد أخذ رأى المجلس الاعلى للمعاهد المختص ، أن يمين بالمعاهد العالية اساتذة غير متفرغين ، ويقتصر فمين يمين أن يكون من بين المتأخرين فى عملهم وبحوثهم وخبرتهم فى المادة التى يعهد اليهم بتدريسها ٢ ويكون تعيين هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وتحدد اللائحة التنفيذية مقدار المكافآت المالية التى تمنح لهم » . ونصت اللائحة التنفيذية الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ فى المادة ٨٤ منها على أن « يمنح الأساتذة غير المتفرغين مكافأة قدرها ٣٠٠٠ جنيه سنويا تصرف شهريا ٠٠٠ » ومن الواضح أن المادة ٣٤ المشار اليها من قانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ رددت عبارات المادة ٨٨ من قانون الجامعات ملتزمة صياغتها التزاما يكاد يصل الى حد التطابق ، ولكنها أغفلت العبارة الأخيرة من نص المادة ٨٨ من قانون الجامعات والتى تنص على جواز جمع الأستاذ غير المتفرغ بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر . فلذا أضيف الى ذلك أن ديبلجة القانون قد اشارت ضمن القوانين القليلة الواردة بها الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، وضعت رغبة المشرع فى النزول على أحكام هذا القانون الآخر دون الاستثناء منها فيما يتعلق بالمعاهد العليا على غرار ما ورد فى المادة ٨٨ من قانون الجامعات ، هذا فضلا عن أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ باللائحة السابقة لهذه المعاهد والتى لم تكن تستند الى قانون كما هو الأمر بالنسبة الى القرار الجمهورى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ ، هذه اللائحة لم تورد أى نص يفيد إمكان استثناء هؤلاء الأساتذة غير المتفرغين من قواعد عدم الجمع - وبناء على ذلك فانه لا يجوز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بالمعهد الزراعى العالى بتعيين الكوم .

## قاعدة رقم ( ٢٣١ )

المبدأ :

استاذ غير متفرغ — معاش — القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الخاص  
بجواز الجمع بين المعاش والمكافأة — سريته على موظفى الحكومة  
والمؤسسات العامة ذات الميزانية المستقلة أو الملحقة بصريح نصه ومن بينها  
الجامعات — خضوع الأساتذة غير المتفرغين من اصحاب المعاشات  
لهذا القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه  
على أنه « استثناء من أحكام المواد ٥٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩  
و ٥٠ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩١٢ و ٥١ من المرسوم بقانون رقم ٢٧  
لسنة ١٩٢٩ و ٥٠ من المرسوم بقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ والمادة  
٣١ من القرار بقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ( وهى خاصة  
بالمعاشات ) يجوز لوزير أو للرئيس المختص أن يقرر بعد موافقة وزير  
المالية والاقتصاد الجمع بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف  
الذى يعاد للعمل فى الحكومة أو فى احدى الهيئات أو المؤسسات العامة  
ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة » وتنص المادة الثانية على أنه « اذا  
جاوز مجموع المعاش والرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتقاله  
الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ ( مائة جنيه ) فى الشهر أو كان  
سن الموظف قد جاوز عند اعادته سن الثانية والمستين فيصدر القرار  
المنصوص عليه فى المادة السابقة من رئيس الجمهورية » .

وبين من هذين النسخين : ان المشرع لجاز الجمع بين المعاش وبين  
الراتب استثناء من الاصل العام الذى اقرته قوانين المعاشات المشار  
اليها والذي يقضى بعدم جواز الجمع بين الراتب والمعاش اذا اعيد صاحب  
المعاش الى خدمة الحكومة ، وقد قيد المشرع هذا الاستثناء بفئتين  
اولهما ان يصدر قرار الجمع من الوزير أو الرئيس المختص بعد موافقة

وزير المالية والاقتصاد ونائبها أن يصدر هذا القرار من رئيس الجمهورية إذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠.٠ (مئة جنيه) أو كان الموظف قد جاوز عند اعتزاله إلى الخدمة سن الثانية والمستثنى .

وإن المثبرع خصم الخلاف الذي كان قائما حول سريان مبدأ حظر الجمع بين المرتب والمعاش على حالات العودة إلى العمل في المؤسسات أو الهيئات العامة وهل يكون حكمه حكم العودة إلى العمل في الحكومة فيمتنع الجمع بينه وبين المرتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش من المؤسسة أو الهيئة العامة أم أن مصطلح الحكومة الذي تردد في مصوص قوانين المعاشات سالف الذكر لا يعنى سوى الحكومة بملولها الضيق فلا يتناول الهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية والذمة المالية المستقلة عن شخصية الدولة وذمتها — خصم المشرع هذا الخلاف فأعمل هذا المبدأ على حالات العودة إلى الخدمة في المؤسسات والهيئات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة .

ومن حيث أن الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة تعتبر مؤسسات عامة ذلك أن كلا منها يقوم على مرفق عام هو مرفق التعليم العالي ولها شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة عن شخصية الدولة وذمتها ومن ثم تسرى أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على أصحاب المعاشات الذين يعدون إلى الخدمة فيها .

ولا وجه للقول بعدم سريان القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار إليه على إعادة تعيين أصحاب المعاشات في وظائف الاساتذة غير المتفرعين بالجامعة استنادا إلى أن قانون الجامعات قانون خاص لا يحلله قانون عام هو القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سلف الذكر ، لا وجه لهذا القول لأن هذا القانون هو في واقع الأمر قانون يتضمن أحكاما عامة تسرى في شأن إعادة صاحب المعاش إلى الخدمة في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة ومن ثم فإن هذه

الأحكام تسرى على إعادة المعاش الى الخدمة في الجامعة بوصفها إحدى هذه الجهات ما دام ليس ثبت نص صريح في قانون الجامعات يقضى بغير ذلك .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يجوز لمن يعين استاذاً غير متفرغ بالجامعة ان يجمع بين مرتب هذه الوظيفة وبين المعاش المستحق له قبل التعيين فيها الا بالتقيد المنصوص عليها في القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على نحو ما سبق بيانه ومن بينها صدور قرار من رئيس الجمهورية يجبر هذا الجمع اذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ ( مائة جنيه ) او كان الموظف قد جاوز سن الثانية والستين عند اعادته الى الخدمة .

( فتوى ٧٤ في ١٥/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٣٣٢ )

#### المبدأ :

المادتان الأولى والثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة — تطبيق نص المادة الثانية في حالتين الأولى حالة الشخص الذي يشغل منصبا عاما والثانية حالة من يشغل وظيفة ذات ربط ثابت — إعادة تعيين استاذ بالجامعة كان يشغل درجة وزير مع احتفاظه بصفة شخصية بمخصصات الوزير من مرتب وبدل تمثيل — أحالته للمعاش — تعيينه استاذاً بالكلية ذاتها بمكافأة تعادل الفرق بين ما كان يتقاضاه من مرتب وبدل تمثيل وبين المعاش — عدم استفادته من حكم المادة الثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ — أساس ذلك : شغله وظيفة ذات حدين يتدرج المرتب بينها — استفادته من حكم المادة الأولى فقط — أساس ذلك : احتفاظه بصفة شخصية بمرتب الوزير وبدل التمثيل المقرر للوزير هو احتفاظه ببالغ محددة من المال بصفة شخصية فلا يتعدى اثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية او بالوضع الوظيفي للوزير .

## ملخص التقوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة على ان تزداد مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام والصادر بجدول مرتباتهم قوانين وكذلك الخاضعين لكادرات خاصة الذين صدر بشأنهم القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٨٠. بواقع مائة وثلاثية جنيهات سنويا ..... وتنص المادة الثانية منه على أن يزداد الأجر السنوي المقرر لدى المناصب العامة وذوى الربط الثابت الحاليين والذين يعمنون بعد تاريخ العمل بهذا القانون بواقع مائة وثلاثية جنيهات سنويا مضافا اليه قيمة علاوتين بنئة مائة جنيه للعلاوة السنوية .

وفقد نص المادة الثانية تنطبق في حالتين الأولى حالة ما اذا كان الشخص يشغل منصبا عاما والثانية عندما يكون من ذوى الربط الثابت وايا من هاتين الحالتين لا تنطبق على الدكتور / ..... فهو استاذ بالجامعة يشغل وظيفة ذات حدين يتدرج المرتب بينهما ويستفيد من حكم المادة الأولى فقط دون حكم المادة الثانية سالفة الذكر .

ومن حيث انه لا يقرر من هذا النظر انه عندما اعيد تعيينه استاذاً بالجامعة احتفظ له بصفة شخصية بمرتب الوزير وبدل التمثيل المقرر للوزير ذلك ان احتفاظه بمرتب وبدل تمثيل الوزير انما هو احتفاظ بمبالغ محددة من المال بصفة شخصية حتى لا يضر بتخفيض دخله من الوظيفة العامة فلا يتمدى اثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية أو بالوضع الوظيفي للوزير ، كما ان القانون المذكور لم يقرر الزيادة على اساس شخصي لكل من يتقاضى ريبا ثابتا وأنها تقرر على اساس موضوعي لنوع معين من الوظائف بموافقة طبيعتها الخاصة .

— ٦٤٨ —

لذلك — انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى  
عدم احقية السيد الدكتور / ..... في الزيادة المقررة بالمادة  
الثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين  
بالدولة والتطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة .

( ملف ٩٦٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٣/١٢/٧ )

---



## الفرع السابع

### شغل وظيفة المدرس المساعد

قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

المبدأ :

وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وإنما هي من الوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس - مقتضى ذلك أن شغل المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر تمييزاً مبتدأ وليس ترقية - نتيجة ذلك أنه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه في هذه الوظيفة من أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين وذلك طبقاً لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات - سريان هذا الحكم على المؤسسات العلمية المبينة بالجدول المرافق للقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية .

بمخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية تنص على أن « تسرى أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على المؤسسات العلمية المحددة بالجدول المرافق وذلك في الحدود وظبقاً للقواعد الواردة في المواد التالية . . » وقد ورد المركز القومي للبحوث وهيئة الطاقة الذرية ومعهد بحوث البناء في الجدول المشار إليه . وإن المادة ( ٣ ) من ذات القانون تنص على أنه « مع مراعاة جدول التعادل المرفق بهذا القانون يطبق جدول المرتبات والأحكام الملحق به المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه على العاملين بالجهات المنصوص عليها في المادة (١) الموجودين بالخضعة في أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ والعاملين بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفي المؤسسات العامة التي تمارس نشاطا علميا وقد تضمنت قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحقه بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ما يلى :

١ — تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العضو العلاوة الدورية السابقة » .

ومن حيث أنه يبين من استعراض يأتى لأحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس ، وأنها هى من الوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس وفقا للتقسيم الوارد بجدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون آنف الذكر ، وإن النظام القانونى الذى يطبق على أعضاء هيئة التدريس مغاير للنظام القانونى الذى يخضع له المدرسون المساعدون اذ يسرى على هؤلاء الآخرين خليط من أحكام قانون تنظيم الجامعات وأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة وفقا للمادتين ١٣٠ و ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فتتص المادة الأولى على أن « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدىن والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيها لم يرد بشأنه نص خاص بهم » وتنص المادة الثانية على أن « تسرى أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية » ومن ثم فإن وضع المدرس المساعد فى وظيفة مدرس ينشئ له مركزا قانونيا جديدا ويمسح عليه نظما قانونيا مختلفا الأبر !! الذى يعتبر معه شغله لهذه الوظيفة تعيينا مبتدأ وليس ترقية ، ومن ثم يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه فيها من أول يناير التالى لانقضاء سنة على التعيين فى تلك الوظيفة وذلك بالتطبيق

للقاعدة رقم (١) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المنشار إليها ، ولأوجه للمقارنة في هذه الحالة بأعضاء الهيئات القضائية لاختلاف الأحكام المطبقة على المدرسين المساعدين بالجامعات عن تلك التي تعبرى على أعضاء الهيئات القضائية .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على خصوصية الحالة المعروضة فإن السيد المعروضة حالته عين في وظيفة مدرس مساعد بتاريخ ١٩٧٣/٨/٥ وقبل انقضاء سنة على تعيينه في هذه الوظيفة عين في وظيفة مدرس في ١٩٧٣/١٢/٢٤ ومن ثم فإنه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه في هذه الوظيفة الأخيرة في أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين أي في أول يناير سنة ١٩٧٥ .

من أجل ذلك انتهى وای الجمعية الصومية الى استحقاق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين في وظيفة مدرس .  
( ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٦/١٢/٨ )

## الفرع الثامن

### المعيد

قاعدة رقم ( ٢٢٤ )

المبدأ :

تعيين المعيد في كليات الجامعات المصرية في ظل احكام القانون رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٥٤ — اشترط المشرع الحصول على تقدير ممتاز أو جيد جداً في الدرجة الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية كشرط صلاحية — لا يلزم الإدارة بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية أو الدرجة العامة التي تعاقبها — لا وجه للنزاع على تصرف الإدارة بمخالفته للقانون اذا ما اغفلت عند اختيار المرشحين اجراء المفاضلة على اساس الدرجة العلمية الاعلى في نوع التخصص أو مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة — من حق الإدارة اجراء المفاضلة على مقتضى قواعد تنظيمية تلك سنها واتباعها في هذا الشأن — مثال لتعيين معيد في كلية الحقوق .

الفصل الحكم :

ان نظام تعيين المعيد في كليات الجامعات المصرية الذي صدر في ظله القرار المطعون فيه ورد في القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية والتعديلات التي ادخلت عليه فقد نصت المادة ٨٦ من هذا القانون على انه « يجوز ان يعين في الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » أو « جيد جداً » في درجته الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية ، ويعرض الترشيح على مجلس الكلية ، فاذا اقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، ويكون التعيين بعد الاعلان عن الحال الشاغرة ويعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص » ومفاد هذا النص ان التعيين في وظائف المعيد في كليات الجامعة المصرية رهين بترشيح القسم المختص بعد الاعلان عن الحال الشاغرة ان يرى حاجته

اليه من المتقدمين لهذه الوظائف ممن ياتس في اشخاصهم الاستعداد والأهلية لتولى وظائف التدريس في المستقبل مع التميز بكتلية حاصلة في المادة التي يختارهم لها فضلا عن صفات الصلاحية الأخرى ومتوماتها من القدرة على البحث والاستنباط واللقاء والبيان وقوة الشخصية وما الى ذلك من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » في درجتهم الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية ، ثم يعرض نرشيح من يقع عليهم الاختيار وفقا لهذه الأسس على مجلس الكلية ، ناذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، وإذا كان المشرع قد ناظ تعيين المعيدين بالحصول على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » في الدرجة الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية محددا بذلك شروط الصلاحية الأساسية التي تطلبها لتعيين هؤلاء المعيدين ، فإنه لم يقيسد الإدارة بشروط أخرى ولم يلزمها بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية أو الدرجة العلمية التي تعلوها ، بل ترك الأمر في ذلك لتقديرها واختيارها حسبما ترى فيه صالح العمل وحسن سير الدراسة بكل قسم من الأقسام ، ولم يستلزم سوى وجوب أن يتوافر في المرشح لوظيفة المعيد الى جانب الدرجة الجامعية الأولى أو الدرجة العلمية التي فوقها ما اشترطه من تقدير بالمرتبة « ممتاز » أو « جيد جدا » ومن ثم ملا تنريب على الإدارة ان هي رأت لحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعي في وقت من الأوقات قصر الترشيح للتعين في وظائف المعيدين على فئة أو أخرى من الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى فقط أو على درجات علمية أعلى معينة في حدود ما نصت عليه المادة ٨٦ آنفة الذكر فاشترطت في اعلانها عن هذه الوظائف — كما هو الحال في خصوصية هذه الدعوى — « ان يكون الطالب حاصلا على درجة الليسانس في الحقوق بتقدير ( ممتاز أو جيد جدا ) ، ولم تفتح الباب لتزاحم الحاصلين على درجات علمية فوق درجة الليسانس ، ومتى كانت هذه الرخصة مقرر لها فلا وجه للنهي على تصرفها بمخالفته للقانون اذا ما أغفلت عند اختيار المرشحين اجراء المناظلة على اساس الدرجة العلمية الأعلى في فرع التخصص أو مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة بين المتقدمين اليها

من الحاصلين على هذه الدرجة الى جانب الليسانس أو الحاصلين على درجة الليسانس فقط وحصرتها في نطاق هذه الأخيرة دون اعتداد بما فوقها من درجات علمية ، كما لا حجة في التحدى بأحكام استحدثتها في هذا المتام قانون لاحق لواتعة التعمين موضوع الطعن ، ولا يبقى بعد ذلك الا اعمال المقارنة بين المتقدمين باعتبارهم حازين جميعا للدرجة الجامعية الاولى وهى درجة الليسانس فحسب ، وذلك على مقتضى القواعد التنظيمية التى تملك الادارة سننها واتباعها في هذا الشأن فاذا كانت كلية الحقوق بجامعة القاهرة قد درجت فيها يتعلق بتعيين المعيينين بها على ان يكون المرشح الذى يختاره القسم المختص لوظيفة المعيد من الناجحين بدرجة « ممتاز » أو « جيد جدا » فى الامتحان النهائى مع مراعاة ماضيه فى السنوات السابقة والا يكون نلجها بدرجة مقبول فى احدى السنوات الماضية ، وأن يقدم الاحداث تخرجوا فى الليسانس على غيره نظرا الى تطور نظم الدراسة وموادها ، وكان الثابت ان المدعية سبق ان نجحت بدرجة مقبول فى الانتقال من السنة الاولى الى السنة الثانية بقسم الليسانس وان الطعون فى تعيينها كان تقديرهما فى المادتين اللتين اخترا معيين فيها احدهما بمعهد العلوم السياسية والثانى بقسم القانون الجنائى يفوق تقدير المدعية ، اذ ان متوسط درجات الاول فى مادة القانون الدولى ( العام والخاص ) فى السنتين الثانية والرابعة هو ١٦ درجة فى حين ان متوسط درجات المفكرة فى هذه المادة هو ١٤١/٢ درجة ، كما ان متوسط درجات الثانى فى مادة القانون الجنائى فى السنوات الثانية والثالثة والرابعة هو ١٦١/٤ درجة بينما متوسط درجات المدعية فى هذه المادة هو ١٢ درجة — مع عدم انكار تقدير هذه الأخيرة أو الغض منه فى الليسانس وفى كل من دبلومى القانون الخاص والقانون العام ، فان اثار الجامعة للبكوريين بالتعيين دونها يكون قائما على سند صحيح من القواعد التنظيمية والضوابط الوضعية التى تقررتها الجامعة للصحة العاية فى هذا الشأن بسلطتها التقديرية وجرت على مراعاة التزامها فى التطبيقات الفردية بما لا ينطوى على اخلال بشروط التعمين فى وظائف المعيينين أو بأسس الموازنة بين المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يتضمن

مخالفة لأحكام القانون ، ومتى أنتفت عن قرار التعيين المظعون فيه الذى تترخص الادارة فى شلته والذى كشفت عن أسبابه شلثة مخالفة القانون فانه لا يمكن النعى عليه الا بعيب اساءة استعمال السلطة وهو ما نم يتم عليه دليل من الأوراق .

( طعن ٢٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٣٥ )

#### المبدأ :

منح المعيد الذى يحصل على الدكتوراه راتباً قدره ٣٦٠ جنيها سنويا — لا يعتبر ترقية او علاوة من نوع العلاوات التى تمنح ان يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية او معهد الضرائب — اثر ذلك — تغير ميعاد علاواته المقبلة وجعل اساسها تاريخ منح هذا الراتب — دليل ذلك (١٠)

#### ملخص الحكم :

ان الأصل ان المعيد يعين ابتداء برتب ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنتين طبقا لما ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون جنيها كل سنتين الى ان يصل الرتب الى ٤٢٠ جنيها سواء حصل المعيد خلال ذلك على درجة الدكتوراه ام لم يحصل عليها ، ثم استحدثت المشرع بالقانونين رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة بالنسبة لمن يحصل من المعيين على درجة الدكتوراه من مقتضاها ان يمنح المعيد فى هذه الحالة راتباً قدره ٣٦٠ جنيها سنويا ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل الرتب الى ٤٨٠ جنيها ، وواضح من سياق النصوص سالفة الذكر ان منح المعيد الذى يحصل على درجة الدكتوراه راتباً قدره ٣٦٠ جنيها سنويا لا يعتبر ترقية الى درجة مالية اعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الامتياحية اذ لازال المعيد فى حدود الرتب المقررة له فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٣٤٥

لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد بالجدول المرفق بقانون موظفى الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع العلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية لو معهد الضرائب ، وانما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فى حياته اتوظيفية فيمنح راتبا قدره ٢٦٠ جنيها سنويا ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب اساسا لموعده علاوته المقبلة فيمنح من هذا التاريخ علاوة دورية قدرها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل مرتبه الى ٤٨٠ جنيها .

( طعن ٢١٩٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٨ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٦ )

المبدأ :

عدم اعتبار المعيد من اعضاء هيئة التدريس — خضوعهم لاحكام قانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الطعن :

ان المعيد — طبقا للمادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعة — لا يعتبر من اعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم تسرى عليهم احكام التوظيف العامة لموظفى الحكومة ومستخدميها طبقا للمادة ٩٢ من القانون ذاته .

( طعن ٢٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٥/١٢/١٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٧ )

المبدأ :

القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن اعادة تنظيم الجامعات المصرية ، لا يعتبر وظيفة معيد من وظائف اعضاء هيئة التدريس — وظيفة معيد بعد



ان ادمج فيها القانون المذكور وظيفة مساعد مدرس تقابل الدرجتين السادسة والخامسة من الكادر العام — الممول عليه عند نقل المعيد الى درجات الكادر العام هو مرتبه عند النقل .

### ملخص الحكم :

ان وظيفة معيد لا تعتبر حسبها هو مستفاد من نص المادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بل هي من وظائف الجامعة التي تسرى عليها — طبقا لما قضت به المادة ٩٢ من القانون المذكور وبمراعاة لما نص عليه فيه — أحكام التوظيف العامة ومن ثم فإنه يتعين بعد اذ ادمجت تلك الوظيفة التي كان يعادل في مربوطها الدرجة السادسة في الكادر العام في وظيفة مساعد مدرس التي كانت تقابل الدرجة الخامسة واصبحت بوضعها الجديد في ذلك القانون موازية للدرجتين المندمجتين فإنه يتعين على أساس هذا الوضع الجديد ان يكون الممول عليه في معادلتها بأى من هاتين الدرجتين هو المساهية التي كان يقتضاها المعيد فعلا عند نقله الى درجات الكادر العام بالوزارة واذ كان هذا هو المعيار الذى اصطفاه الحكم المطعون فيه واقام عليه تضاه مائه يكون قد اساب الحق فيها قضى به .

( ملعن ١٤١١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٣٢٨ )

#### المبدأ :

تعيين احدى المعيدات طبقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض احكام التوظيف — عدم استيفائها شرط اللياقة الطبية خلال التسعة شهور التالية للتعيين وقيام الادارة باجراءات اعفائها من هذا القبط قبل انتهاء المدة المذكورة — لا يجيز فصلها .  
( م — ٤٢ — ج ١٢ )

### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استفتاء وقتى من بعض أحكام التوظيف — تنص على أنه « يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التى تخلو فى وزارات الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات الصلبة ، دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٨ ( المشار اليهما ) . . . » ويجوز استيفاء مسوغات التعيين خلال التسعة شهور التالية للتعيين ، بما فى ذلك شهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها طبقا للقانون ، والا اعتبر الموظف مفصولا من الخدمة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات . . وتتقضى المادة الثانية من هذا القانون بان يعمل به من تاريخ نشره ، وقد نشر فى الجريدة الرسمية فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦١ .

وانه ولئن كان الأصل — طبقا للنص سالف الذكر — أنه يترتب على عدم ثبوت اللياقة الطبية للموظف أو الاعفاء منها طبقا للقانون خلال التسعة شهور التالية للتعيين ، اعتبار الموظف مفصولا من الخدمة ، الا انه فى الحالات التى تتخذ فيها جهة الإدارة اجراءات اعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية له ، قبل انتهاء مدة التسعة شهور المشار اليها ، فانه لا يجوز اعتبار الموظف مفصولا ، حتى ولو لم يصدر قرار الاعفاء الا بعد انتهاء المدة المذكورة ، ذلك انه وقد اتجهت ارادة الإدارة الى اعفاء الموظف خلال تلك المدة ، فلا يستساغ أن يترتب على تراخى اصدار قرار الاعفاء — الى ما بعد انتهائها — فصل الموظف من عمله . هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فلان أثر قرار الاعفاء انما يترد الى تاريخ بداية اتخاذ اجراءات الاعفاء ، ومن ثم فان العبرة — فى هذا الصدد — هى باتخاذ الإدارة الاجراءات الكفيلة باعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية خلال التسعة شهور التالية للتعيين — حتى ولو لم يصدر قرار الاعفاء الا بعد انقضاء هذه المدة .

نأذا بان من وقائع هذا الموضوع ان المعيدة المذكورة — بعد ان اخفقت في الحصول على درجة اللياقة الطبية اللازمة في النظر ثلاث مرات متوالية — تقدمت في اوانل مايو سنة ١٩٦٢ — اى خلال التسعة شهور التالية لتعيينها — بطلب الى السيد مدير جامعة القاهرة لاعفائها من ثبوت اللياقة الطبية . غوانق عليه من حيث المبدأ ، على أن يؤخذ رأى القومسيون الطبي في ذلك ، ومن ثم تكون الجامعة قد اتخذت اجراءات اعفاء المعيدة المذكورة من ثبوت اللياقة الطبية قبل انتهاء مدة التسعة شهور التالية لتعيينها . ولذلك فلا يترتب على تراخى صدور قرار اعفائها الى ما بعد انتهاء هذه المدة فصلها من الخدمة .

( فتوى ٢١٧ في ١٧/٢/١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٩ )

المبدأ :

كيفية شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات — النص على ان يكون شغل هذه الوظائف عن طريق الاعلان — معنى ذلك ان القرار الصادر بتعيين بعض المعيدين في وظائف مدرسين بالجامعة لا يعتبر قرارا بالترقية وانما هو قرار بالتعيين — اثر ذلك من الحكم بالفاء قرار فصل احد المعيدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعادته الى وظيفة اعلى من وظيفة المعيد — لا يغير من هذا النظر نص الفقرة الأخيرة من المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، التي استتقت من شرط الاعلان اعضاء البعثات الجامعية والمعيدين الذين يمينون في وظائف مدرسين في الكليات والمعاهد التابعين لها . . . حكمة هذا النص — الفاء الفاء الفقرة المذكورة بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

واذا كانت تلك هي القواعد الهامة في تنفيذ حكم الاعفاء فان بيان مدى انطباقها على الحالة محل البحث يقتضى التمرس الى بيان كيفية شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات . .

ان هذه الوظائف يشترط لشغلها الحصول على درجة الدكتوراة والمسلم ان الحصول على هذه الدرجة لا يرتب حقا في التعيين في الوظيفة اذ لا يعدو ان يكون في حقيقة الامر مسوغا من مسوغات التعيين .

وقد درجت قوانين تنظيم الجامعات على النص على ان يكون شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . ومعنى ذلك ان القرار الصادر بتعيين بعض المعيدين في وظائف مدرسين بالجامعة لا يعد قرارا بالترقية ، وانما هو في حكم القانون ومنطق تكوين الجامعة قرار بالتعيين .

والثابت ان المعيتين المذكورتين حصلنا على درجة الدكتوراه ، التي يعد الحصول عليها شرطا لازما للتعيين في وظيفة مدرس ، في شهر يوليو سنة ١٩٥٨ اي في ظل العمل بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية الذي كان ينص في المادة ٤٦ منه على ان « يكون التعيين في وظائف المدرسين والاساتذة المساعدين والاساتذة دوى الكراسى بناء على اعلان » .

ومؤدى هذا النص ان شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يتم عن طريق الترقية بالاقدمية من الوظيفة الأدنى وانما يلزم الاعلان عن الوظيفة مما يجعل الامر متعلقا بتعيين فيها لا ترقية اليها . وبالتالي فان صدور حكم بالفاء قرار فصل احد المعيدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعادته الى وظيفة أعلى من وظيفة المعيد .

غير انه صدر بعد ذلك القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة الذى عمل به اعتبارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ ونص في المادة ٥٤ منه على ان « يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الاساتذة بناء على اعلان . . . ويستثنى من شرط الاعلان أعضاء البعثات الجامعية والمعيدون الذين يعيرون في وظائف مدرسين في الكليات والمعاهد التابعين لها وذلك اذا كانوا مستوفين للشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٩ ، ٥٠ من هذا القانون عند حلول المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف » .

ثم صدر القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه منقضى بإلغاء الفقرة الأخيرة من المادة ٥٤ آنفة الذكر وأوضحت المفكرة الإيضاحية لهذا القانون أن « الحكمة من نص تلك الفقرة هي أن تفيد كل كلية أو معهد من إبنائها الذين تمهنتهم في الدراسة والبحث وأعدتهم للعمل بها . إلا أن التطبيق العملي له قد أدى في بعض الأحيان إلى إقصاء بعض من توافرت فيهم شروط التعيين في هذه الوظائف من غير أعضاء البعثات الجامعية أو المعيّدين مع أنهم قد يفوقونهم علما وخبرة . ولما كان شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أساسه الصلاحية العلمية ، ولا يتأتى اختيار الأصلح إلا إذا أبيع التقدم لجميع من تتوافر فيهم شروط التعيين في وظائف المدرسين ، لذلك رؤى إلغاء الفقرة الثانية من المادة ٥٤ لتحقيق هذا الغرض » .

ومناد تلك النصوص أنه كان يسوغ خلال فترة العمل بالفقرة الثانية من المادة ٥٤ سالفه الذكر شغل وظائف المدرسين بالكليات من بين أعضاء البعثات الجامعية والمعيّدين بها دون حاجة إلى الإعلان عنها طالما كانت الشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٩ ، ٥٠ من قانون تنظيم الجامعات قد توافرت في شلتهم عند حلول المواعيد المقررة للإعلان عن هذه الوظائف.

ولقد أوضحت الجامعة أن حكم هذه الفقرة لم يعمل به طوال فترة سريانه على معيّد قسم الباثولوجيا الاكلينيكية ، وهو القسم الذي تعمل به المعيدتان المذكورتان بمعنى أنه لم تصدر قرارات بتعيين أحد من معيّد هذا القسم في وظيفة مدرس دون الإعلان عنها . كما أوضحت أنه لم تكن هناك درجات شاغرة في وظائف المدرسين بالقسم المذكور طوال هذه الفترة .

وترثيا على ما تقدم فانه لا يجوز إعادة المذكورتين في أكثر من وظيفة المعيد ، لأن تعيين المعيد في وظيفة مدرس لا ينطوي على ترقية من وظيفة أدنى أو هو على الأقل لا يعد ترقية بالأكاديمية حتى يمكن القول بأن فصل المعيد يفوت عليه حتما حقه في الترقية إلى تلك الوظيفة .

وليس من شأن الحكم الذي كان مقررا في الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من قانون تنظيم الجامعات أن يغير من هذا النظر لأن الأثر الوحيد لهذا الحكم هو جواز شغل وظيفة المدرس من بين المعيّنين دون الاعلان عنها استثناء من الأصل العام. المقرر الذي يقضى بأن يتم شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . وفيما عدا ذلك لم يتضمن هذا الحكم جديدا وعلى الأخص فيما يتعلق بالشروط الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس ومن بينها عرض الانتاج العلمي على لجنة الفحص وتقريرها صلاحية هذا الانتاج وفقا لنص المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات .

( ملف ١٨/١/٦٨ - جلسته ١٠/٨/١٩٦٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٠ )

المبدأ :

جامعات - إعادة المعيّنين إلى وظيفة مدرس ترد أساسا إلى أهليتهما في الطعن على قرار تعيين زملائهما من المعيّنين دونها .

ملخص الفتوى :

انه ومع التسليم باعتبار تعيين المعيد في وظيفة مدرس دون اعلان انها يتضمن ترقية من الوظيفة الأولى فإن حق هاتين المعينتين في إعادة إلى وظيفة مدرس منوط بتعيين غيرهما من المعيّنين في تلك الوظيفة دون اعلان عنها وفي ذات القسم الذي تعملان فيه دون أن يحتج بتعيين بعض المعيّنين في أقسام أخرى إذ المعول عليه هو التعيين في ذات القسم حيث أن لكل قسم من أقسام الكلية - وطبقا لصريح نص المادة ٤١ من قانون تنظيم الجامعات - كيانه الذاتي من الناحية العلمية والمالية والإدارية فضلا عن اختلاف الشروط الواجب توافرها لشغل وظيفة مدرس من قسم إلى آخر ولا سيما فيما يتعلق بنوع التخصص العلمي الذي هو الأساس في شغل تلك الوظائف بحيث يمكن القول بأن هذه الوظائف تماثل

بحسب طبيعتها الدرجات المخصصة فلا يسوغ مثلا تعيين مدرس في قسم الجراحة بالحدى كليات الطب مع تخصصه في الأمراض الباطنية .  
وأية ذلك ورود وظائف أعضاء هيئة التدريس والمعينين عددا في الميزانية بالنسبة الى كل قسم على هذه .

وبعبارة أخرى فإن إعادة المذكورين في وظيفة مدرس ترد أساسا الى احقيتهما في الطعن على قرار تعيين زملائهما من المعينين نونهما ، الأمر الذي يستلزم بالضرورة صدور مثل هذا القرار الذي يجوز الطعن عليه سواء اعتبر قرارا بالترقية أم قرارا بالتعيين ، كما يستلزم في الطعن أن يكون في ذات المركز القانوني بالنسبة الى المطعون عليه ، أي تتوافر فيه ذات الشروط التي توافرت في الأخير ومنها الشرط الخاص بنوع التفحص العلمي الذي يؤهل لشغل الوظيفة وذلك لا يتأتى الا في حالة التعيين في ذات القسم .

والقول بغير ذلك يعارض مع مبدأ المستقر من أن الاختيار وقت الترقية أو التعيين أمر متروك لتقدير الإدارة وحدها ، ويجعل نص الفقرة الثانية من المادة ٥٤ سائلة الذكر من قبيل النصوص الخاصة بالتسويات التي يستند صاحب الشأن حقه فيها من القانون مباشرة ، مع أن هذه النظرة أبعد ما تكون عن فكر المشرع .

ومن حيث أنه لا يقدح في هذا النظر ما قد يقال أنه من غير المقبول أن يجهد مركز المذكورين عند حد المعيد لأن مثل هذا القول يفتقد أساسه القانوني ، ولأنه كان في استطاعتها التقدم لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس من الخارج طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات وأخيرا فإن ما لحق بهما من ضرر من جراء هذا الوضع إنما يكون محلا لدعوى التعويض .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

أولا : أن مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بإلغاء القرار الصادر من لجنة الأجازات الدرامية برفض إعطاء الدكتورين ...

إجازة دراسية بمرتب وقد تمخر تنفيذه نظرا لسفرهما الى الخارج وحصولهما على الدكتوراه على نفقتيهما الخاصة ، فان حقها ينصب على تعويضها ، وخر تعويض لهما منحها مرتباتها وكلفة المقررات المالية التي كانت تمنح لأعضاء الأجازات الدراسية والتي لم يحصلوا عليها نتيجة لصدور القرار المحكوم بالفقاه . مع عدم المساس بحقهما في الانتفاء الى القضاء للمطالبة بما عساه أن يكون مستحقا لهما من تعويضات أخرى .

ثانيا : ان مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بإلغاء قرار الفصل هو اعادتها الى وظيفة معيد فحسب .

( ملف رقم ١٨/١/٦٨ — جلسة ١٠/٨/١٩٦٩ )

### قاعدة رقم (٢٤١)

#### المبدأ :

المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة — نصها على أنه اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الأحوال خلال خمسة سنوات منذ تعيينه معيدا انتهى عقده او نقل الى وظيفة أخرى — ما يسرى على المعيد بالجامعات يسرى على مساعدى البحوث بالمؤسسات الهامة التي تمارس نشاطا علميا طبقا للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام ووظفى المؤسسات العامة التي تمارس نشاطا علميا — لا يترتب على مجرد انقضاء مدة الخمس سنوات دون حصول المعيد او مساعد الباحث على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا انتهاء عقده او نقله الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتعين أن يصدر قرار من السلطة المختصة بأحد هذين الإجراءين — حصول المعيد او مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور قرار انتهاء عقده او نقله يمنع من تطبيق حكم المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه .



### ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ينص على انه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه مميذا انتهى عقده او نقل الى وظيفة اخرى .

ومن حيث ان مقتضى نص المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات الذى خول للجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد الذى لا يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او على درجة الماجستير خلال خمسة سنوات من تاريخ تعيينه وبين نقله الى وظيفة اخرى - مقتضى ذلك ان لا ينتهى عقد المعيد او يقل الى وظيفة اخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الميعاد قبل الحصول على الدبلومين او درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة اخرى . وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة باى من هذين الامرين فان المعيد يستمر شاغلا بوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتها حتى تاريخ صدور القرار بانهاء عقده او بنقله .

فاذا تراخت الجهة الادارية المختصة فى اصدار قرارها بانهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة اخرى بعد انقضاء الخمس السنوات ولم يكن المعيد قد حصل اثناءها على الدبلومين او درجة الماجستير واستمر تراخى الجهة الادارية بعد انقضاء هذه المدة حتى حصل المعيد على الدبلومين او درجة الماجستير امتنع على الجهة الادارية تطبيق حكم المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر . ويكون معنى تراخى الجهة الادارية المختصة فى افعال حكم هذه المادة بعد انقضاء السنوات الخمس من تاريخ تعيين المعيد قبل حصوله على الدبلومين او درجة

المجستير أنها أى الجهة الادارية المختصة ترى لظروفها وحدها تقديرها امهال المعيد . وهذا ما جرى عليه العمل فعلا فى بعض الكليات الجامعية وعلى الاخص الكليات العملية منها ، ذلك ان مدة خمس السنوات المذكور ليست ميعادا حقيقيا ينتج اثره بمجرد انقضائه تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر المترتب على فوائده يستلزم تدخلها بقرار يصدر عنها بأحد الامرين المنصوص عنيهما فى المادة ٩٢ سالفة الذكر .

( ملك ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٢/١/١٩٦٩ )

### فاعدة رقم ( ٢٤٢ )

المبدأ :

نقل المعيد او مساعد الباحث الذى لم يحصل على المؤهلات اللازمة الى وظيفة اخرى طبقا للمادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات - لا يترتب على هذا النقل الاخلال بالمركز القانوني الذي اكتسبه المعيد او مساعد الباحث فى هذه الوظيفة حتى صدور قرار نقله - اثر ذلك : نقله الى درجة معادلة مع احتفاظه باقدميته وراتبه فيها .

بالخص الفسوى :

اذا ما اختارت الجهة الادارية المختصة نقل المعيد الذى لم يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير طبقا لما تنص به المادة ٩٢ من قانون الجامعات سالفة الذكر فان هذا النقل لا يجوز ان يترتب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد فى وظيفته كمعيد بما وصل اليه راتبه بالمعالمات المستحقة له قانونا حتى تاريخ صدور القرار بنقله الى وظيفة اخرى فيجب عند نقله براماة هذا المركز الذاتي الذي اكتسبه فينقل بذات راتبه الذي وصل اليه بالمعالمات التى استحققت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله كما ينقل الى درجة معادلة للدرجة التى يؤهله الراتب الذي وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقا لنواحد

التعامل الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ وأنذى نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٢٢٠٠ جنيهًا سنويًا أو طبقًا لتواعد تعادل الدرجات التى كانت نافذة قبل صدور هذا القرار الجمهورى أن كان النقل قد تم قبل صدوره ذلك أن القرار الجمهورى سالف الذكر وأن كان قد صدر فى ١ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ ونشر فى الجريدة الرسمية فى ١٢/٢١/١٩٦٧ إلا أن القواعد التى وضعتها استوى فيها ما استقر عليه الفقه والقضاء بين الاعتداد بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول منها بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول إليها عند إجراء التعادل وذلك كله دون إخلال بأقدميته فى الدرجة عند النقل ، إذ أن عدم حصول المعيد على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير خلال المدة المقررة ليس جرمًا تأديبيًا يماقتب عليه المعيد عند نقله إلى وظيفة أخرى بتخفيض درجته أو تنزيله إلى وظيفة أدنى أو إهدار مدة خدمته التى أمضاها فى وظيفة أخرى هو إتاحة الفرصة للتابعين من خريجي الجامعات وحدهم فى ما يستهدفه تطبيق المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات بنقل المعيد إلى وظيفة أخرى هو إتاحة الفرصة للتابعين من خريجي الجامعات وحدهم فى مواصلة بحوثهم العلمية مع الاستفادة من تخلف منهم فى هذه البحوث فى مجالات أخرى يكونون أقدر عليها دون أن يترتب على ذلك إهدار لمركزهم القانونى من حيث المراتب والدرجة والأقدمية فيها .

ومن حيث أن ما يسرى على المعيد فى الجامعات يسرى على مساعدى الباحث بالمؤسسات العامة التى تمارس نشاطًا علميًا التى يسرى عليها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ ومن بينها المركز القومى للبحوث والذى تنص المادة الأولى منه على أن « تسرى فى شأن وظائف هيئات التدريس والبحوث والهيئات الفنية بالمؤسسات العامة التى تمارس نشاطًا علميًا أحكام المواد ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٩٢ ، ٩٣ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجدول المرتبات والمكافآت الملحق به على أن يراعى تخفيض الحد طبقًا لأحكام المادة ٥٣ من القانون المذكور .

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المؤسسات العلمية المشار إليها في الفقرة السابقة ويتعامل وظائفها بما يقابلها من وظائف هيئة التدريس والمعينين بالجامعات .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

( ١ ) أنه لا يترتب على مجرد انقضاء مدة خمس سنوات دون حصول المعيد أو مساعد الباحث على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير انتهاء عقده أو نقله الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتمين أن يصدر قرار من السلطة المختصة بأحد هذين الاجراءين ، فإذا حصل المعيد أو مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور القرار بانتهاء عقده أو بنقله امتنع تطبيق حكم المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات .

( ٢ ) لا يترتب على نقل المعيد أو مساعد الباحث طبقا للمادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سائفة الذكر الاخلال بالمركز القانوني الذي اكتسبه المعيد أو مساعد الباحث في هذه الوظيفة حتى صدور القرار بنقله فينقل الى درجة معادلة مع احتفاظه بالتقدمية وراتبه فيها .

١ / ملف رقم ٦٥/١/٥٩ — جلسة ١٢/١/١٩٦٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٢ )

المبدأ :

معيد — نقله — المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تخول الجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد وبين نقله الى وظيفة أخرى بعد انقضاء المدد المحددة بها — انتهاء العقد أو النقل لا يتم تلقائيا بانقضاء الميعاد دون تدخل من الجهة الادارية بل لأبد من صدور قرار منها في هذا الشأن — ما لم يصدر القرار يستتر المعيد شاغلا وظيفته ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتها حتى تاريخ صدور القرار — تراخي

الجهة في اصدار قرار نقله بعد انقضاء الميعاد لا يجوز ان يقترب عليه  
المسئس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد في وظيفته كمعيد بما يتعين معه  
مراعاة هذا المركز الذاتي فيتم نقله بذات راتبه الذي وصل اليه والى درجة  
معادلة للدرجة التي يؤهله لها هذا المرتب وفقا لقواعد التعادل الصادرة  
بها القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ . او طبقا لقواعد التعادل التي  
كانت نافذة قبل صدور هذا القرار والتي كانت تعتمد بمعيار الراتب في هذا  
الشأن - اساسي ذلك .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
( وهو القانون واجب التطبيق على الحالة المروضة ) تنص على أنه  
« اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات  
الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا  
انتهى عقده او نقل الى وظيفة اخرى ، وقد استقر رأي هذه الجمعية العمومية  
على ان هذا النص خول للجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد  
الذي لا يحصل على دبلومين ، من دبلومات الدراسات العليا او على الماجستير  
خلال خمس سنوات من تاريخ تعيينه معيدا ، وبين نقله الى وظيفة اخرى ،  
ومتقضى ذلك ان لا ينهى عقد المعيد او ينقل الى وظيفة اخرى تلقائيا دون  
تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الميعاد قبل الحصول على  
الدبلومين او درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل  
الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانتهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة  
اخرى وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة باى من هذين الامرين فان  
المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزات  
حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء عقده او نقله . فاذا تراخت الجهة الادارية  
المختصة في اصدار قرارها بانتهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة اخرى بعد  
انقضاء الخمس سنوات اعتبر المعيد شاغلا لوظيفته متمتعاً بمزاياها المالية  
والادبية ذلك ان مدة الخمس سنوات المذكورة ليست ميعادا حتميا ينتج اثره  
بمجرد انقضاء تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر

المترتب على فواته يستلزم إدخالها بقرار يصدر منها بإحدى الأبرين المنصوص عليها في المادة ٩٣ سالفه الذكر — على أنه إذا ما اختارت الجهة الإدارية المختصة نقل المعيد الذي لم يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير طبقاً لما يقضى به المادة ٩٢ فإن هذا النقل لا يجوز أن يترتب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد في وظيفته كمعيد بما وصل إليه راتبه بالاعلاوات المستحقة له قانوناً حتى تاريخ صدور القرار بنقله إلى وظيفة أخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز الذاتي الذي اكتسبه فينقل بذات راتبه الذي وصل إليه بالاعلاوات التي استحققت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله ، كما ينقل إلى درجة معادلة للدرجة التي يؤهلها لها الراتب الذي وصل إليه حتى تاريخ نقله وفقاً لقواعد التعادل الصادرة بها القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذي نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٤ أو بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٣٣٠ جنيه سنوياً ، أو طبقاً لقواعد تعادل الدرجات التي كانت نافذة قبل صدور هذا القرار الجمهوري .

ومن حيث أن الفقه والقضاء قد استقروا — قبل صدور القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه — على الاعتداد بمعيار المرتب بحيث ينقل العامل إلى درجة معادلة للدرجة التي يؤهلها لها الراتب الذي وصل إليه ، ولم يخرج القرار المشار إليه على هذا المعيار ، وإنما استوحى قواعده مما استقر عليه الفقه والقضاء وليس من شك في أن معيار المرتب فضلاً عن قيامه على أساس سليم من القانون يعد هو المعيار الأعدل ، أما معيار المدة فإنه يقوم على أساس تحكيمي حيث يسوى بين من أمضى المدة المساوية للنصاب الزمني اللازم للترقية في الكادر العام ، وبين من جاوزها إلى ضعفها أو يزيد بينما يميز بين الذين يتقاضون راتباً واحداً على أساس من المدة التي قضاها كل منهم في درجته دون أن يدخل في اعتباره أن إحدى الدرجتين تتميز عن الأخرى ، كما يخلط بين معايير الترقية في كل من الكادر الخاص والكادر العام بالتراضى لأن المنقول من

الكادر الخاص كان خاضعا لمعايير الكادر العام قبل نقله على الرغم من ان عدم تقيد الترقية في الكادر الخاص يحد زمنى تعد ميزة تؤخذ فى الاعتبار عند اجراء المفاضلة بين الكادرين .

ومن حيث انه تطبيقا لما تقدم ، فإن السيدة / . . . . . تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بالادارة العامة للجامعة اعتباراً من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التى نقلت اليها على اساس المرتب الذى وصلت اليه فى تاريخ النقل .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيدة / . . . . . تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بإدارة الجامعة اعتباراً من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التى نقلت اليها على اساس المرتب الذى وصلت اليه فى ذلك التاريخ .

( ملف ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٩٧٣/٢/٧ )

قاعدة رقم ( ٢٤٤ )

المبدأ :

معيد - ضم مدة خدمة سابقة - القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات - خلوه من حكم خاص بحساب مدد العمل السابقة للمعدين فى تحديد ألقمتهم - الرجوع فى شأن حسابها الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفى الدولة - أثر ذلك - خضوع المعدين لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة .

ملخص الفتوى :

المادة ١٢١ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأنه لا تسرى احكام هذا القانون على طوائف الموظفين الذين تنظم تواعد

توظيفهم قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين . ومقتضى نص هذه المادة ان عدم مريان احكام قانون موظفى الدولة المذكور على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة بهم ، مقصور على ما تضمنته هذه القوانين الاخرة من قواعد خاصة بالطوائف المشار اليها ، فاذا لم تتضمن تلك القوانين الخاصة نصوصا تنظم مسألة معينة ، فانه يتمين الرجوع فى شأنها الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفى الدولة .

ولما كان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات - باعتباره قانونا خاصا ينظم قواعد توظيف طائفة معينة من الموظفين - قد تضمن احكاما خاصة بالمعيدين فى المواد ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ منه . فقد تضمنت المادة ٩٢ الاحكام الخاصة بشروط تعيين المعيينين والاجراءات التى تتبع فى هذا الشأن ، والتى تنتهى بقرار التعيين الذى يصدره مدير الجامعة ، وقضت هذه المادة بان يكون التعيين بمعد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص . الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط لوظيفة المعيد . وتناولت المادة ٩٣ بالنص حكم الحالات التى لا يحصل فيها المعيد على درجة الماجستير وما يعادلها او درجة الدكتوراه .

واحالت المادة ٩٤ فى شأن المعيينين الى احكام المواد ٣٧ ، ٧٤ ، ٧٥ ، من القانون سالف الذكر ، وهى الخاصة بعدم جواز اعطاء دروس فى غير الجامعة المعيين فيها الا بترخيص من مدير الجامعة ، وعدم جواز اعطاء دروس خصوصية او القيام باى عمل من اعمال الخبرة او الاشتغال بالتجارة ، او الجمع بين وظيفتهم واى عمل لا يتفق وكرامة الوظيفة .

يضاف الى الاحكام سالفة الذكر ، ما قضت به المادة ٩٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، من ان مرتبت المعيينين يبينه بالجدول المرافق لهذا القانون . وقد جاء فى جدول المرتبات المشار اليه ، انه يراعى



عند تعيين المعيدين في وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم إذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون بها ، بشرط ألا تجاوز أقصى مربوطها ، وإذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منحه مرتبا قدره عشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد . أما بالنسبة الى المعيدين الموجودين وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، فتسوى حالة المعيد على أساس منحه خمسة عشر جنيتها شهريا ، تزداد الى عشرين بعد سنة من تاريخ تعيينه . . . فإذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها بداية وظيفة المعيد ، فتسوى حالته على أساس منحه عشرين جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد .

وبين ما تقدم جميعا ، أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، لم يتضمن حكما خاصا في صدد حساب مدد العمل السابقة للمعدين في تحديد أقدميتهم . أما ما قضت به المادة ٩٢ من الاحتفاظ للمعيد الذي كان يشغل وظيفة حكومية بمركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط ألا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة المعيد ، فهو لم يتضمن بالتنظيم كيفية حساب مدد العمل السابقة للمعدين في تحديد أقدميتهم ، وإنما يتعلق بالمرتب الذي يمنح للمعيد الذي كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه معيدا ، إذ حرص المشرع على الاحتفاظ للمعيد في هذه الحالة بمرتبه الذي كان يتقاضاه في الوظيفة الحكومية إذا كان يزيد على أول مربوط وظيفة المعيد ، وبشرط ألا يجاوز أقصى مربوط هذه الوظيفة . وبين هذا المعنى جليا واضحا من استقراء نص المادة ٩٢ المذكور ، في ضوء ما جاء بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه - وعلى الوجه السابق أيضا - .

ومن حيث أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، كما يبين من أحكامه سالفه الفكر ، لم يتضمن حكما خلاصا في صدد حساب مدد العمل السابقة للمعدين في تحديد أقدميتهم ، ومن ثم فانه يتمين الرجوع ( م - ٤٢ - ج ١٢ )

فى شأن حسابها الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - باعتبارها  
القانون انعام الذى ينظم شئون موظفى الدولة كما سلف القول .

ولما كانت المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة  
بالقانون رقم ٢٨٢ لسنة ١٩٥٦ تنص على انه « اذا كان للمعينين فى  
الخدمة مدد عمل فى الحكومة او فى الهيئات او المؤسسات او الاعمال  
الحرة ... حسبت لهم هذه المدد كلها او بعضها فى تقدير الدرجة والمرتبة  
واقدمية الدرجة » وفقا للشروط والاوزاع التى يصدر بها قرار من رئيس  
الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد اخذ رأى ديوان  
الموظفين » . وتنفيذا لنص المادة ٩٤ المذكورة صدر قرار رئيس الجمهورية  
رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل المنبثقة فى تقدير الدرجة  
والمرتبة واقدمية الدرجة ، منظما شروط واوزاع حساب مدد العمل السابقة .  
وعلى ذلك فلن احكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ،  
تسرى فى شأن المعيّنين فيها يتعلق بحساب مدد العمل السابقة فى تحديد  
اقدميّتهم .

( غنوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٥ )

المبدأ :

خدمة سابقة — قواعد حسابها فى تحديد الدرجة والمرتبة واقدمية  
الدرجة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — عدم  
سريتها على المعيّنين او اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات طالما كانوا  
فى هذه الوظائف — سريتها عليهم فى حالة تعيينهم او نقلهم الى جهات  
حكومية تطبق هذه القواعد .

ملخص الفتوى :

طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بصدار قانون  
نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تقضى بعدم سريان احكام القانون

المرافق ولها على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ، تسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين وما يكمله من قوانين وقرارات على هذه الوظائف عند عدم وجود ما يقابلها في القوانين الخاصة سواء كن مطابقا أو مغايرا لها ( وهو ذلك الحكم الذي نصت عليه المادة ١٢١ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) .

وان الاصل في تحديد الاقدمية في الدرجة تنص عليه المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين من ان « تعتبر الاقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها » وهو ذات الحكم الذي كانت تنص عليه من قبل المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة وينطبق هذا الاصل على الوظائف التي يسرى عليها قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بكلا بحكم المادة ٤٨ من القانون الاخير الذي يقضى بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس بان يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

واذ كان هذا هو الاصل سواء في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة في المادة ٢٥ منه فقد اوردت المادتان ٢٢ و ٢٤ من هذا القانون الاخير استثناء من الاصل السابق فقضى بالاعتداد بمدد الخدمة السابقة واحال في شروطه ولوضاعه الى قرار يصدر بذلك ، وقد صدر تنفيذا لهما قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد الخدمة السابقة في تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة ، ويسرى هذا الاستثناء على العاملين المدنيين بالدولة خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة طبقا لما نصت عليه المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ الذي صدر تنفيذا لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث ان المادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ اجازت — في تحديد العرجة — افتراض ترقية الموظف كل خمس سنوات ، وتعارض هذا النص مع ما تشترطه المواد ٥٠ و ٥١ و ٥٢

من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس ابتداء من وظيفة مدرس من مدد خاصة من تاريخ الحصول على الدرجة الجامعية الأولى أو درجة الدكتوراه ، وإن هذه المواد لم تشترط في هذه المدد أن تكون قد قضيت في عمل سابق لأن كل ما تعنى به هذه الوظائف الكفاية العلمية ، وعلى ذلك يستحيل تحديد الدرجة عند تعيين المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس وفقاً لحكم المادة الرابعة سالفه الذكر .

كما أن البند ج من المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ يقصر ضم مدد الخدمة السابقة على المدد التي قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمي الذي تتطلبه المادة ١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي يعين على أساسه الموظف أو يعاد تعيينه بمقتضاه ولا تتطلب هذه المادة الأخيرة درجة أعلى من الدرجة الجامعية الأولى وليس كذلك قانون تنظيم الجامعات الذي يتطلب للتعيين في وظائف هيئة التدريس الحصول على درجة الدكتوراه .

يضاف إلى ذلك ما تنص عليه المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من أنه لا يجوز أن يبقى في وظيفة مفيد المدد التي حددتها المادة المذكورة دون الحصول على المؤهلات الواردة بها فإن القول بجوار ضم مدة الخدمة السابقة إلى مدة الخدمة في وظيفة المعيد يترتب عليه حتماً أن تقصر المدد التي حددتها المادة سالفه الذكر للبقاء في الوظيفة دون الحصول على المؤهلات العلمية المشار إليها بل ربما تكون هذه المدد قد انتهت فعلاً قبل التعيين في وظيفة المعيد لو كانت مدة الخدمة السابقة المراد ضمها تزيد على المدد المحددة في المادة المذكورة .

هذا ولم يرتب قانون الجامعة أثراً لمدد الخدمة السابقة في غير وظائف المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس عند تعيينهم في وظائفهم هذه إلا فيما نصت عليه المادة ٩٢ من قانون تنظيم الجامعات من أنه « إذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فإنه يحتفظ بمركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه

معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط وظيفة معيد » وما جاء فى جدول المرتبات والمكلفات المرافق لهذا القانون من انه « واذا كان للمعيد خدمة سابقة منها سنتان على الاقل فى وظيفة قنية تعادل بدايتها بداية وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيا شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيا شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد » .

وما جاء فى الجدول ايضا من انه « ويراعى عند تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز اقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » .

وان نص المادة ٩٢ وما ورد فى الجدول المرافق للقانون من قواعد لا تجعل للخدمة السابقة اثرأ الا فى تحديد المرتب وحده دون الاقدمية فى الدرجة وان جاز ان تقوم الخدمة السابقة مقام المؤهل واعتبارها شرط صلاحية للتعيين فى الحاليتين المنصوص عليهما فى الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

على انه اذا كانت الاحكام الخاصة الواردة فى قانون تنظيم الجامعات هى التى حالت دون تطبيق قواعد ضم مدد الخدمة السابقة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فانها تعتبر بمثابة المانع من تطبيق هذه القواعد بحيث اذا زال المانع ينقل المعيد أو عضو هيئة التدريس الى وظيفة اخرى تطبق فيها هذه القواعد تعين اقلته منها بزوال المانع سواء بالنسبة لمدد الخدمة السابقة على تعيينه فى الجامعة أو مدة خدمته فيها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه ولئن كان الاصل ان قواعد حساب مدد الخدمة السابقة فى تحديد الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة

الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لا تسرى على  
المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وذلك طالما كانوا في هذه  
الوظائف الا انه في حالة تعيينهم أو نقلهم الى جهات حكومية تطبق هذه  
القواعد فانهم يفيدون منها بالنسبة لعدد خدمتهم السابقة على التعيين في  
الجامعة او اللاحقة له .

( ملوى ٦٣٩ في ١٩٦٧/٥/٢٣ )

---

## الفصل الثالث

### شئون أعضاء هيئة التدريس

#### الفرع الأول

#### الإجازات والمنح الدراسية

#### قاعدة رقم ( ٢٤٦ )

المبدأ :

مركز المرخص له في إجازة دراسية مركز لاثقى - بيلان ذلك .

بإخص الحكم :

أن الرابطة بين المرخص له بإجازة دراسية من العاملين أو المبعوث في البعثات التعليمية ومن الحكومة - حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - أنها تندرج في عموم روابط الوظيفة العامة ومركز العامل هو مركز تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح وليس مركزا تعاقديا ، فيجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة بتنظيم جديد يسرى بانر حال مباشر من تاريخ العمل به على الواقع التي تقع في ظله ولكنه لا يسرى بانر رجعى بما من شأنه اهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت لمصالح العامل في ظل النظام القديم الا بنص خاص في القانون ..

( طعن ٧٤ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٥/٢/١٥ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٧ )

المبدأ :

نقل العامل من جهة الى اخرى يستتبع نقل التزاماته الى الجهة المنقول اليها - نقل معيد من جامعة الى اخرى يترقب عليه انتقال التزاماته الناشئة عن منحه إجازة دراسية الى الجامعة المنقول اليها .

### ملخص الحكم :

ان نقل العامل من وظيفة الى اخرى يترتب عليه ان تنقطع تبعية العامل للجهة المنقول منها وتزايله اختصاصات الوظيفة التى كان متوليا عملها ، وتنقل تبعيته الى الجهة المنقول اليها محملة بكافة الالتزامات التى التزم بها قبل الجهة المنقول منها والملتصقة بالوظيفة العامة ، وترتيباً على ذلك فان التزامات المدعى عليه الناشئة عن منحة الاجازة الدراسية وفق لائحة البعثات تنتقل الى جامعة عين شمس تبعاً لنقله اليها اخذاً فى الاعتبار ان اخلال المدعى عليه بالتزاماته المشار اليها انها يصيب فى الواقع جامعة عين شمس التى نقل اليها من جامعة الاسكندرية التى انقطعت صلته بها ومن ثم تكون جامعة عين شمس صاحبة الصفة فى مطالبة المدعى عليه بما يستحق عليه من مبالغ نتيجة لاخلاله بالتزاماته المشار اليها طالما ان اخلاله بتلك الالتزامات قد وقع بعد نقله الى الجامعة المذكورة .

( ملعن ١٧٤ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٥/٣/١٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٨ )

#### المبدأ :

لكل من القانونين رقمى ٨٤ السنة ١٩٥٨ و ١١٢ لسنة ١٩٥٩ مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق احكام احدهما من تطبيق احكام القانون الاخر -  
المؤيد فى مهمة علمية على منحه يلتزم بالالتزامات التى تفرض على المؤيد فى مهمة علمية وبذلك التى تقع على عضو اللجنة - رفض العودة بعد انتهاء المنحة - الالتزام يرد المرتبات التى صرفت خلال فترة المنحة - اساس ذلك - مثال .

### ملخص الحكم :

انه استبان من الاطلاع على ملف خدمة المدعى عليه انه حصل على بكالوريوس الهندسة عام ١٩٥٠ وعين فى وظيفة معيد بكلية الهندسة بـجامعة القاهرة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٠ ثم حصل على الدكتوراه فى ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٥ وعين فى وظيفة مدرس بالكلية المذكورة فى ٢٧



من مايو سنة ١٩٥٩ وقد ورد الى كلية الهندسة بعد ذلك كتاب مدير عام ادارة البعثات ( قسم المنح الدراسية ) متضمنا ان السيد رئيس اللجنة العليا للبعثات سبق ان وافق على قبول المنح الدراسية المقدمة من مؤسسة « الكسندرفون هبولدت بالمانيا الغربية لعام ١٩٦١/٦٠ وان المجلس الاعلى للعلوم رشح المدعى عليه لدراسة توزيع القوى الكهربائية ووافقت الجهة الالمانية المختصة على ترشيحه لاحد منح علم ١٩٦٢/١٩٦١ على ان يدرس اللغة الالمانية بمعهد جوتة بالمانيا على نفقة الجهات الالمانية المختصة لمدة شهرى سبتمبر واكتوبر سنة ١٩٦١ ثم تبدأ منحه لمدة عشرة شهور من اول نوفمبر سنة ١٩٦١ بقيمة المنحة ٦٠٠ مارك المانيا فى الشهر وانتهى الكتاب المشار اليه الى طلب اتخاذ الاجراءات اللازمة لمنحه المهمة العلمية فى اقرب وقت والافادة كذلك بموافقة مكتب الامن حتى يتسنى له السفر قبل نهاية شهر اغسطس القادم . واللتب كذلك من ملف خدمة المدعى عليه انه تقدم الى كلية الهندسة بطلب مؤرخ ١١ من يونية سنة ١٩٦١ للموافقة على سفره فى مهمة علمية بمرتبة لمدة عام الى المانيا الغربية وذلك للاستفادة من المنحة التى اعطيت له من مؤسسة فون هبولدت وقد وافق مجلس الكلية فى ١٢ من يونية سنة ١٩٦١ على سفر المدعى عليه فى مهمة علمية بمرتبة لمدة عام ابتداء من النصف الاخير من شهر اغسطس سنة ١٩٦١ وبإخطار الجامعة بهذا القرار وبما ورد من الادارة العامة للبعثات اعدت ادارة المستخدمين بجامعة القاهرة مذكرة مؤرخة ٢ من يوليه سنة ١٩٦١ بما تم فى شأن ترشيحه للمنحة من ادارة البعثات وبقرار مجلس الكلية المشار اليه وقد عرضت المذكرة على مجلس جامعة القاهرة بجلسته المنعقدة فى ١١ من يولية سنة ١٩٦١ حيث وافق على اقتراح الكلية وبمبارخ ٢٥ من يولية سنة ١٩٦١ وافق وزير التربية والتعليم التنفيذى على ايفاد المدعى عليه فى مهمة علمية بالمانيا الغربية لمدة سنة بمرتبة وذلك للاستفادة من المنحة المقدمة من مؤسسة فون هبولدت وبمرتبه فقط وقد بدأت مدة السنة المشار اليها فى ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ولما لم يعد المدعى لمباشرة عمله بالكلية فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ اوقف صرف مرتبه اعتبارا من اول اكتوبر سنة ١٩٦٢ ثم وافق مجلس جامعة القاهرة فى ١٧ من يناير سنة ١٩٦٥ على

اعتبار المدعى عليه مستقيلا من تاريخ انقطاعه عن العمل وإبلاغ النيابة العامة لمخالفته أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ومن حيث انه يبدو واضحا مما تقدم ان الترخيص للمدعى عليه بالسفر فى مهمة علمية لمدة سنة طبقا للمادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعمول به فى ذلك الوقت انما كان بمناسبة ترحيله من ادارة البعثات لمنحة مقدمة من مؤسسة الكسندرفون هيبولدت بألمانيا انغربية للحكومة المصرية وبناء على طلب الادارة المذكورة حسبها سلف الايضات ومن ثم فان الترخيص له بالمهمة العلمية على هذا الوجه لا يحول دون تطبيق القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح ذلك أن لكل من القانونين مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق أحكام أحدهما من تطبيق أحكام القانون الآخر متى توافرت شروطه ومن ثم فان الموند فى مهمة علمية على منحه يلتزم بالالتزامات التى تفرض على الموند فى مهمة علمية وبذلك التى تقع على عضو المنحة .

ومن حيث ان المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه تنص بأنه على عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة أن يعود إلى وطنه خلال شهر على الأكثر من انتهاء دراسته والا أوقف صرف مرتبه مع عدم الاخلال بما تنص به القوانين واللوائح من أحكام أو جزاءات أخرى وتنص المادة ٣١ بأن يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التى أوفدته أو لية جهة حكومية ترى الحاقه بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على أساس سنتين عن كل سنة قضاها فى البعثة أو الاجازة الدراسية ويحد أقصى تفرده ٧ سنوات لعضو البعثة ، ٥ سنوات لعضو الاجازة الدراسية الا اذا تضمنت شروط البعثة أو الاجازة الدراسية أحكاما أخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات اعفاء عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة من التزامه المشار اليه اذا دعت ضرورة تومية أو مصلحة وطنية الى الاندادة منه فى جهة غير حكومية ونصت المادة ٣٣ على أن للجنة التنفيذية أن تقرر انتهاء بعثة أو اجازة أو منحة كل عضو يخالف أحكام احدى المواد ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ كما أن لها أن تقرر مطالبة العضو بنفقات البعثة أو المرتبات التى صرفت له فى الاجازة

أو المنحة إذا خالفت المادة ٢٥ : ٣١ ومفاد ذلك أن عضو المنحة الذي لا يعود خلال شهر من تاريخ انتهاء بعثته يوقف صرف مرتبه كما يجوز إنهاء المنحة : وإذا رفض العودة فإن ذلك يعني أخلاله بها نصت عليه المادة ٣١ من خدمة للجهة الموفدة له للمدة المشار إليها بالنص ويلزم تبعاً لذلك بالنفقات المرتبات التي صرفت له :

ومن حيث أنه لما كان الثابت من الأوراق أن المدعى عليه لم يستجب لطلب الجامعة في العودة إلى الوطن واستلام عمله بكلية الهندسة بالرغم من مطالبته بذلك مما ترتب عليه إنهاء خدمته طبقاً للقانون باعتباره مستقبلاً لاقطاعاً عن العمل دون عذر مقبول فإنه يكون قد أخل بما ألزمته به المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه وبالتالي يلتزم برد كافة المرتبات التي صرفت له خلال فترة وجوده بالمنحة وقدرها ٧٧٥ جنيهاً و ١٢٥ مليم بالتطبيق للمادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ .

ومن حيث أنه لا ينال ما تقدم أن المادة (٦٤) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون المعمول به وقت سفر المدعى عليه في المنحة كانت تنص على أنه يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد أخذ رأي مجلس الكلية والانسجام المختصة ولا تزيد مدة المهمة الطبية على سنة ولا يجوز إيفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربعة سنوات من عودته من البعثة أو إجازة دراسية أو مهمة علمية ومع ذلك يجوز عند الضرورة التصوي وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة إلى ما يزيد على سنتين أو الإيفاد فيها قبل انقضاء الأربع سنوات المشار إليها وعلى المرخص له في المهمة العلمية أن يقدم بعد انتهاء مهمته تقريراً عن الأعمال التي قام بها ونسخاً من البحوث التي يكون قد أنجزها ويتقاضى المرخص له مرتباً كاملاً مدة المهمة ذلك لأن القرار الصادر بإيفاد المدعى عليه في مهمة علمية للاستفادة من المنحة ينطوي في الواقع على شقين أحدهما خاص بالمنحة التي رشح لها عن طريق الإدارة العامة للبعثات وهذه ينظمها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ ويلتزم المدعى عليه بأحكامه بصحدها والشق الآخر هو الخاص بالمهمة

العلمية ويحكمها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فليلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم تقرير عن مهمته ونسخا من البحوث التي يكون قد أنجزها كل ذلك بالإضافة الى أن يفاد المدعى عليه في المهمة العلمية كان لازما باعتباره الوسيلة القانونية لشرعية انتقاع المدعى عليه عن العمل طوأل مدة المنحة المقدمة للدولة والتي رشح لها . كذلك لا وجه لحجاج المدعى عليه بان مدة وجوده في المهمة العلمية اعتبرت مدة خدمة فعليه بنيل أن الجامعة اعتبرته مستقيلا من تاريخ انتهاء المهمة في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ ذلك لأن التزام المدعى عليه برد ما صرف اليه من مرتبات إنما يستند الى نص المادة (٢٢) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ التي لم تطلق التزام عضو المنحة برد تلك المرتبات بأي قيد يتعلق بموقفه الوظيفي في الجهة التي يعمل بها .

ومن حيث انه متى كان ذلك ما تقدم فإن الحكم المطعون فيه وقد ذهب غير هذا المذهب يكون مخالف القانون ، ويتمين لذلك القضاء بالغائه وبالزام المدعى عليه بان يؤدي الى المتعنى مبلغ ٧٧٥١٣٥ جنيها والفوائد القانونية بواقع ٤٪ من تاريخ المطالبة القضائية الحاصلة في ١٠ من ابريل سنة ١٩٦٧ حتى تسلم السداد والمصروفات .

( طعن ١١٠٠ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٩ )

المبدأ :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناطت بالاجلس الأعلى للجامعات الموافقة على ايفاد اعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة بالخارج في حالات معينة - استحقاق العضو مرتبه خلال مدة المهمة العلمية مرتبط بالموافقة على هذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهي المجلس الأعلى للجامعات .

## ملخص الحكم :

من حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق في انه في ١٩٦٦/٧/٢٧ وافق وزير التعليم السالى على اقتراح مجلس جامعة أسيوط في ١٩٦٦/٢/١٤ بسفر المدعى الى الولايات المتحدة الأمريكية لعام ١٩٦٦/١٩٦٧ للاستفادة من المنحة المقدمة من هيئة تبادل الطلاب والأساتذة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية وذلك بدون تحميل الجامعة أية نفقات وبدون تحويل نقد الى الخارج وقد سافر المدعى في هذه المهمة في سبتمبر سنة ١٩٦٦ ، وفي ١٩٦٧/٥/٢٠ ورد للجامعة كتاب من المدعى يطلب فيه مد مهمة العلمية لمدة عام آخر للاشتراك في تدريس مقرر الجهاز العصبي بجامعة روشيسر ، وفي ١٩٦٧/٧/١٤ اثر وكيل الجامعة باتخاذ اللازم لمودته بعد انتهاء المنحة وتحرر بذلك للادارة العامة للبعثات في ١٩٦٧/٧/٢٩ ، ١٩٦٧/٩/١٧ ، وقد عرض الموضوع على مدير الجامعة فاشترى في ١٩٦٨/٢/١٨ بالنظر في معاملة المدعى مثل زملائه الذين اوفدوا في مهمات علمية الى أمريكا وفي ١٩٦٨/٢/٢٧ وافق مجلس الجامعة على مد المهمة العلمية للمدعى لمدة عام آخر بدون مرتب .

ومن حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الذى اوفد المدعى في ظل العمل بلحاظه قد نص في المادة ٦٤ على انه « يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والائتسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة ولا يجوز ايفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربع سنوات من عودته من بعثة أو إجازة دراسية أو مهمة علمية ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة الى ما لا يزيد على سنتين أو الإيفاد منها قبل انقضاء الأربع سنوات المشار إليها وعلى المرخص له بالمهمة العلمية أن يقدم بعد انتهاء مهمته تقريراً عن الأعمال التي قام بها ونسخاً من البحوث التي يكون قد أتمها ويتقاضى المرخص له مرتبه كإبلا مدة المهمة .

ومناد هذا النص ان ايفاد عضو هيئة التدريس فى مهمة علمية قبل انقضاء اربع سنوات من عودته بن بعثة او اجازة دراسية او مهمة علمية ، وكذلك ايفاده لمدة تزيد على سنة ولا تزيد على سنتين رهن بموافقة المجلس الاعلى للجامعات ، ومن ثم فان استحقاق عضو هيئة التدريس مرتبه خلال مدة المهمة العلمية سواء كانت قبل انقضاء الاربع سنوات المشار اليها ، او لمدة تزيد على سنة مرتبط بالموافقة على هذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهى المجلس الاعلى للجامعات . ولما كان الثابت ان المدعى قد اوفد فى مهمة علمية لمدة سنة ثم وافق مجلس جامعة أسيوط على مد هذه المهمة سنة أخرى بدون مرتب . وقد افادت الجامعة بجلسته ٢٠ من يناير سنة ١٩٨٠ ان المجلس الاعلى للجامعات لم يوافق على هذا المد ومن ثم لا يستحق المدعى مرتبه خلال السنة الثانية لمهمته العلمية بالتطبيق لنص المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر ويتعين اعمال قرار مجلس الجامعة فى الحدود التى تضمنها والفاية التى استهدفها ومقتضاها مد مهمة المدعى العلمية لمدة سنة أخرى بدون مرتب وبالتالي تكون دعواه غير قائمة على اساس سليم من القانون واجبة الرغض مع الزامه بمصروفاتها .

( طعن ٨٩٦ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٨٠/٢/١٧ )

## الفرع الثاني النائب والإعارة

قاعدة رقم ( ٢٥٠ )

المبدأ :

المادتان ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات - مفادها أن النائب كل الوقت يعتبر إعارة ويأخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار إليها - مرد ذلك أن هذه الجهة متى كانت هي المستفيدة بخدماته وخبرته فاتها لتحمل مرتبه - نتيجة ذلك عدم التزام الجهة المعيرة بالمرتب إلا اذا أجاز مجلس الجامعة إعادته في الأحوال التي يراها لاعتبارات يقدرها - الأصل هو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لمرتبه خلال مدة الإعارة او النائب الكامل والاستثناء هو صرف هذا المرتب بقرار خاص من مجلس الجامعة .

ملخص الحكم :

بالاطلاع على محاضر اجتماع جامعة الاسكندرية في شأن نائب المدعى تبين أن المجلس قد وافق بجلسته المنعقدة في ١٩٥٨/٣/٣٠ على نعيه كل الوقت للعمل كخبير فني في الغابات بهيئة الأغذية والزراعة بالتعليم السوري التابعة للأمم المتحدة لمدة سنة اعتباراً من ١٩٥٨/١/٢١ وقد تجدد هذا النصب مرتين في عاين ١٩٥٩ و ١٩٦٠ وبجلسة ١٩٦٠/١١/٦ تبين لرئيس المجلس عند مراجعة قرارات المجلس الصادرة بجلسته السابقة أن مرتب المدعى كان يصرف اليه طوال مدة نعيه ومن ثم طلب من المجلس ابداء الرأي فيما اذا كان هذا النصب يتضمن صرف المرتب وقد أسفرت المناقشة على أن النصب كل الوقت للجهات الأجنبية أو غير الحكومية يكون في حكم الامارة ولا تؤدي الجامعة المرتب إلا اذا نص على ذلك قرار مجلس الجامعة وتنفيذا لذلك صدر قرار بعدم استحقاق المدعى

لمرتبه الذى كان يصرف اليه من الجامعة خلال مدة نديه مع تحصيله بالخصم من مرتبه فى حدود الربع .

ومن حيث ان المادة ٦٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شان تنظيم الجامعات تنص على انه يجوز نذب اعضاء هيئة التدريس لمدة محدودة من جامعة الى اخرى او للقيام بعمل وظيفه عامة اخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ راي مجلس الكلية المختص ويعتبر النذب كل الوقت اعارة تخضع للأحكام الواردة فى المادة التالية « وتقضى المادة ٦٣ من ذات القانون بأن « ..... يكون شان المعار خلال مدة الاعارة شان المعارين للحكومات الاجنبية ويتقاضى مرتبه من الجهة المعار اليها ويجوز فى احوال خاصة ان تؤدى الجامعة مرتبه « ومفاد هذين النصين ان النذب كل الوقت يعتبر اعارة يأخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار اليها ومرد ذلك ان هذه الجهة متى كانت هى المستفيدة بخدماته وخبرته فانها تتحمل مرتبه ومن ثم لا تلزم به الجهة المصيرة الا اذا اجاز مجلس الجامعة اداء هذا المرتب فى الاحوال التى يراها لاعتبارات يقدرها ومن ذلك ينضج ان الأصل هو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لمرتبه خلال مدة الاعارة او النذب الكامل والاستثناء هو صرف هذا المرتب اليه بقرار خاص من مجلس الجامعة يوافق صراحة على صرفه .

ومن حيث انه متى كان الثابت ان مجلس جامعة الاسكندرية عندما وافق على نذب المدعى كل الوقت للمل كخبير بهيئة الاغذية والزراعة لم يقرر صرف المرتب اليه وعندما تبين له ان المرتب مسكوت عنه سواء فى القرار الاول بنديه او عند تجديد نديه تصدى لمناقشة هذا الموضوع منتهيا الى عدم احقيقه فيها صرف له من مرتبات خلال فترة النذب واسترداده منه ومن ثم فلن ما قلم به المجلس فى هذا الصدد يتفق والتطبيق السليم لنص المادتين ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ذلك ان صرف هذه المرتبات لا يكون الا بقرار خاص حسبما سلف البيان ولا يقدح فى ذلك ان الاعارة — مثلها مثل النذب كل الوقت — لا تقطع



صلة المعار بالجهة المعيرة وإن مدة الاعارة تحسب فى المعاش واستحقاق  
العلاوات الدورية لأن ذلك يعتبر أثرا من آثار استمرار انعلاقة  
الوظيفية بين المعار وجهته الأصلية تلك العلاقة التى لا تفصها  
الاعارة ولا تنتهيها .

( طعن ١٠٥٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/٤/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٥١ )

#### المبدأ :

اعارة المدعى لاحدى الجامعات بالملكة العربية السعودية لمدة  
أربع سنوات — طلب تجديد اعارته للسنة الخامسة — رفض تجديد الاعارة  
واخطار المدعى بضرورة العودة لاستلام عمله والا اعتبر منقطعا عن العمل  
— حضور المدعى وتقديمه بطلب يعرب فيه عن رغبته فى استلام العمل  
بعد انتهاء اعارته والتأشير على هذا الطلب بما يفيد الموافقة على قيامه  
بالعمل فى ذات اليوم — عدم حضوره بعد ذلك — صدور قرار جمهورى  
باعتبار خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وعدم ترتيب أى  
اثر قانونى على استلامه العمل وعدم الاعتراف به بعد ان ثبت ان استلامه  
العمل لم يكن عن رغبة جادة ونية صادقة فى الانتظام بالعمل مستهدفا من  
وراء ذلك مجرد الإيهام بالرضوخ لطلب الكلية فى العودة الى العمل وانتهاء  
انقطاعه — القرار المطعون فيه قائم على أساس سليم فى الواقع والقانون .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان المستفاد من استعراض الوقائع على النحو السالف  
بيانه أن المدعى عندما تقدم بطلبه الى كلية الزراعة جامعة الأزهر فى ١٥  
من يوليو سنة ١٩٧٨ لاستلام العمل لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية  
صادقة فى الانتظام بالعمل إنما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الإيهام  
بالرضوخ لطلب الكلية فى العودة الى العمل وانتهاء انقطاعه عنه هذا  
( م — ٢٤ — ج ١٢ )

الذى كان قائما منذ ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ وذلك بقصد الحيلولة دون أعمال الآثار القانونية المترتبة على هذا الانتطاع وآية هذا التحايل ما افادت به سفارة باكستان ( قسم رعاية مصالح المملكة العربية السعودية ) من أن عقد المدعى المبرم مع جامعة الملك عبد العزيز يجده اعتبارا من ٧ من شوال سنة ١٣٩٢ هـ ظل قائما حتى ١٢ من شوال سنة ١٤٠٠ هـ أى اعتبارا من ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ حتى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٨٠ وهو ما لم يحضه المدعى أو يجادل فى صحته ، وبهذه المثابة فإن ما قرره المدعى فى طلبه من أن اعارته قد انتهت كل يتجافى مع الواقع ويذى عن الحقيقة الأمر الذى يكشف بجلده عن أنه لم يكن صادق العزم فى العودة الى عمله بالجامعة وإن كل ما كان يستهدفه هو الرفعة فى اسقاط أنواعا من الاجراءات التى اتخذت حيالة لانتهاء خدمته اذا لم يعد الى عمله فى الاجل المضروب له وقد تلكد هذا القصد من عدم عودة المدعى الى عمله بعد هذا التاريخ الا فى ١١ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ وكانت هذه العودة لا لياثر مهام وظيفته ولكن ليطالب بتجديد اعارته لذات الجامعة التى زعم أنه أنهى صلتها بها ثم انقطع عن عمله بالكلية ولم يتردد عليها الى أن ترمى للكلية أن المدعى غادر البلاد فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ متوجها الى السعودية حيث الجامعة التى يعمل بها وذلك دون الحصول على إذن بذلك من السلطات المختصة وانتظم بالعمل بالجامعة المذكورة تنفيذا للعقد الذى كان ما يزال ساريا الى أن تم انتهاء خدمته بالقرار الصادر فى ٢١ من يناير سنة ١٩٧٩ .

واذ وضحت سورية تسلم المدعى لعملة بجامعة الأزهر المدعى عليها فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ على النحو السالف الذكر بعد أن استبان أن هذا الاجراء كان عملا تمويها بقصد تقاى أعمال حكم القانون فى شأنه فانه يتمين أن يرد عليه هذا القصد وعدم ترتيب أى أثر قانونى على هذا الاجراء وبناء عليه فانه لا تثريب على جامعة الأزهر أن هى لم تعتد باستلام السيد المفكور للعمل الواقع فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ وامملت فى حقه أحكام المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

بشأن تنظيم الجامعات التي تخضع لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالتطبيق لحكم المادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها والصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ وأعتبرت خدمته مفتية اعتباراً من تاريخ انقطاعه عن العمل في ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ بعد أن أصر على عدم العودة لاستلام عمله بالرغم من إنذاره وإمهاله أكثر من مرة ولقد تجاوزت خدمة عشر شهراً حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه في ٣١ من يناير سنة ١٩٧٩ وعلى ذلك يكون القرار المطعون فيه قائماً على أساس سليم في الواقع مبرراً من أي مطعن .

( ملعن ٤٩٤ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٥/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٣٥٢ )

#### المبدأ :

المادة ٢٢ من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد العالم الإسلامي والوطن العربي بالعلماء العاملين الذين يجمعون إلى الإيمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح والتفقه في العقيدة والشريعة ولغة القرآن كفاية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك - يتعين أن يكون عضو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعة التي ينتهي إليها - أرجاء الجامعة الموافقة على إعاره عضو هيئة التدريس حتى يؤدي نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على إعارته لا يشكل خطأ من جانبها يستوجب التعويض - أسس ذلك : الحفاظ على سمعة عضو هيئة التدريس بالأزهر من متابعته بالحكام قضائية في دولة إسلامية مما يسوء إليه وإلى الجامعة التي ينتهي إليها .

## ملخص الحكم :

ان مناط الفصل فى هذا الطعن هو بيان ما اذا كان تصرف الجامعة على النحو المشار اليه يكون خطأ من جانبها يترتب عليه مساءلتها ، ومن ثم فانه يتمين النظر الى هذا التصرف فى ضوء احكام رسالة الجامعة الازهرية وما تطلبه القانون من صفات فى العاملين بكلياتها ، اذ ان المادة ٣٣ من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد العالم الاسلامى والوطن العربى بالعلماء العاملين الذين يجمعون الى الايمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح والتفقه فى العقيدة والشرعة ولغة انقرآن كناية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك وتأهيل عالم الدين للمشاركة فى كل انواع النشاط والانتاج والريادة والقوة الطيبة وعالم الدنيا للمشاركة فى الدعوى الى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة وعلى ذلك فانه يتمين ان يكون عضو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعة التى ينتمى اليها ، ومن ثم فاذا ما قامت الجامعة بارجاء الموافقة على اعادة المطعون ضده حتى يؤدى نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على اعارته فان مسلك الجامعة على هذا النحو لا يشكل خطأ من جانبها ، لانها انت تصرفا من شأنه الحفاظ على سمعة احد اعضاء هيئة التدريس بها ، وذلك من متابعتة باحكام قضائية فى دولة اسلامية اخرى ، بما قد يسوء اليه والى الجامعة التى ينتمى اليها ، ولا سند فيما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان القانون رسم طريقا للحصول على الحقوق نيس من بينها تدخل الجهة الادارية فى شأن يخص احد العاملين بها فان هذا القول لا يؤخذ على اطلاقه ذلك ان الجامعة الازهرية لها وضع خاص فى هذا الشأن من حيث انه يتطلب فى اعضاء هيئة التدريس بها ان يكون قدوة فى التصرف والخلق الكريم يضاف الى ما تقسم ان الجامعة وافقت على اعادة المطعون ضده فى العام الجامعى ٨٠/٧٩ ثم وافقت على تجديدها فى العام الجامعى ٨١/٨٠ .

ومن حيث لما تقدم تنقضى مسئولية الجامعة حيال ما قامت به قبل  
الطعمون ضده ، واذا ذهب الحكم المظنون فيه غير هذا المذهب ،  
فانه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون مما يتعين معه الحكم بالفائه ويرفض  
طلب التعويض مع الزام الطعمون ضده بمصاريف الطعن عملاً بنص  
المادة ١٨٤ مرافعات .

( ملعن ٩٩٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٥/٤/٩ )

---

### الفرع الثالث

#### مزاولة أعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة

أولا : مزاولة أعضاء هيئة التدريس بولايات الطب العمل في الخارج :

قاعدة رقم ( ٢٥٣ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — قواعد تحديد الإقضية فيما بينهم — ضرورة ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالسماح للأطباء الذين تنظمهم هيئة التدريس في كلية الطب أن يباشروا مهنتهم في الخارج الى جانب عملهم الحكومي مقابل تخفيض مرتباتهم الى النصف وأن تعبر مدة خدمتهم نصف وقت — تقنين المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ هذا النظام — قرار مجلس الوزراء في ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ — تقريره صرفاً نصف الماهية للطبيب في الدرجة الخامسة فما فوق اذا طلب الطبيب الموظف الاشتغال نصف الوقت — قرار مجلس الوزراء في ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ — ابرازه معنى اشتغال أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب بمهنتهم في الخارج وبتحديد ذلك بعدم تخصيص اعمال التدريس بكامل الوقت اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجى المخصص لهم فيه — تقريره منح أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب كامل مرتبهم اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة في مصالح الحكومة — المادة ٣٤ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واختصاصها الأطباء المنوعين من مزاولة المهنة بالخارج بمزية جديدة في الترقية — قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة بان العمل في حالتيه نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير في كنهه وكيفه — لا يغير من طبيعة الأوضاع القانونية فيما يتعلق بهراكز هيئة التدريس بالكلية الذين وصفوا بقرار مجلس الوزراء في ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بانهم أطباء نصف

الوقت — كون المدعى موظفا نصف الوقت فى فترة تخلت مدة خدمته يجعله خاضعا فى تسوية معاشه لحكم المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

### ملخص الحكم :

الأصل ان يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته ، اى ان ينقطع لها ، سواء فى وقت العمل الرسمى أو فى غير الوقت المعين له ، ملا يقوم فى وقت فراغه ببنى عمل باجر : فلذا أذن له فى هذا العمل كان وقته غير مكرس بأكمله لعمله الحكومى ، وخفض مرتبه تبعاً لذلك . وقد رددت المسألتان ٧٢ و ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشن نظام موظفى الدولة فيها بعد الأصل العام فى هذا الشأن ، اذ نصت أولاهما على وجوب ان يخصم الموظف وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته . واجازت تكليفه بالعمل فى غير أوقاته الرسمية علاوة على الوقت المعين لها اذا انتضت مصلحة العمل ذلك ، وحظرت الثانية عليه ان يؤدي أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية الا أن يؤذن له فى ذلك بالشروط التى أوردتها . وقد كان المدعى طبيبا يمشى كل الوقت فى عمله ، وغير مصرح له بالأشغال الخصوصية ، ثم صدر قرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالتصديق على قرار لجنة فحص كفايات موظفى التدريس بكلية الطب بجعل وظيفته نصف وقت بدلا من وقت كامل بنصف مرتب اعتبارا من ذلك التاريخ ، وبذا يكون هذا القرار قد قطع فى تحديد وضعة ، بأن اعتبره موظفا « نصف الوقت » ، اذ سمح له بمزاولة مهنته فى الخارج وخفض مرتبه الى النصف بناء على ذلك . ومقتضى هذا على الأساس المتقدم أن وقت عمله قد خفض الى النصف كذلك ، اذ هو علة تخفيض المرتب بهذا القدر . وقد صدر بعد ذلك المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وأورد فى المادة ١٦ منه تعريفا تشريعا للموظف أو المستخدم الدائم « نصف الوقت » فى مقام بيان أسس تسوية معاشه أو مكافأته اذا ما تخلت مدة خدمته بمدد عمل فيها نصف الوقت ، اذ جعل معيار ثيام هذه الصنة به

تخفيض اوقات عمله الى النصف ، ولكذ ذلك فيما جاء بمذكرته الايصاحية  
تطبيقاً على هذه المادة متسماً فى تفسير محلولة مع المعنى الذى اصطلحت  
عليه لجنة تعديل الدرجات فى سنة ١٩٢١ ، اذ صرحت لبعض المواطنين -  
لا سيما الاطباء منهم - بمزاولة مهنتهم فى الخارج ، الأمر الذى اتبنى عليه  
خفض الوقت الذى كان واجبا تكريسه لعملهم ، على ان يتنازلوا فى نظير  
ذلك عن نصف المرتب المقرر لهم . وهو ذات المعنى الذى اخذ به قرار  
مجلس الوزراء الصادر فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، واذا كان المنشور  
رقم ٥ الصادر فى ٢٨ من يونية سنة ١٩٣٦ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء  
الصادر فى ١٧ من يونية سنة ١٩٣٦ قد اوقف الترخيصات السابق منحها  
لبعض موظفى الحكومة ومستخدميها لمزاولة اعمال خارجة عن اعمال  
وظائفهم الأصلية فى غير اوقات العمل الرسمية ، فانه قد استثنى من ذلك  
الترخيصات التى نصت عليها بعض الكادرات الخاصة ، كما هو الحال  
فى شأن الاطباء الذين يشغلون وظائف مهينة فى وزارة الصحة والجامعة  
المصرية ، فأبقى عليها ، ولم يصنفها بأنها مقصورة على اباحة مزاولتهم  
لمهنتهم فى غير اوقات العمل الرسمية ، بل استثنى اربابها جملة بأوضاعهم  
وظروفهم القائمة بحسب الكادرات الخاصة بهم مطلقة من هذا القيد ،  
ومن ثم فان التحدى بالمنشور المشار اليه للتدليل على انحصار الشاطئ  
الخارجى لهذه الفئة من الموظفين من الناحية الزمنية فى غير اوقات العمل  
الرسمية يكون فى غير محله . وقد جاء قرار مجلس الوزراء الصادر  
فى ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ صريحا فى تأكيد المعنى المتقدم ، اذ ورد به  
« اما اذا طلب ( الطبيب الموظف ) بعد ذلك مزاوله المهنة او ما يعبر عنه  
بالاشتغال نصف الوقت صرف اليه نصف الماهية فقط فى اية درجة  
كان من الخامسة فما فوق » . واعقبه بعد ذلك قرار مجلس الوزراء  
الصادر فى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ الذى ابرز معنى اشتغال هيئة  
التدريس بكلية الطب بمهنتهم فى الخارج ، وحدد محلولة بقوله « حيث  
يصرفهم العمل الخارجى عن التفرغ لأعمال التدريس تفرغا كامليا » ،  
فكشف بذلك عن ان هؤلاء لا يخصون أعمال التدريس بكامل الوقت  
اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجى المرخص لهم فيه ، وخلص



من هذا إلى تقرير منح أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب « المسموح لهم بالاستغفال بمهنتهم خارجها مرتب وظيفتهم كئلا اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة » ، ومنح « غير المسموح لهم بالاستغفال الخارجى ومهنتهم بدل تفرغ طبعا للفئات التى عينها ، فضلا عن مرتب الوظيفة الكامل » . وبذا علق منح مرتب الوظيفة كاملا للمشتغلين بالمهنة فى الخارج على شرط تخصيص جهودهم فى كل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة لاحتياجات التدريس بالكلية .  
وانصح بهذا عن أن علة تخفيض المرتب الى النصف كانت وما زالت هى عدم تحقق هذا التخصص . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فآثر فى المادة ٣٤ مكررا منه الأطباء المنوعين من مزاوله مهنتهم بالخارج : دون غير المنوعين منهم ، بمزية جديدة فى المرتبة . ونص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٢ بتنفيذ لهذه المادة على منحهم بدل طبيعة عمل بالكامل .  
واذا كان قرار مجلس كلية الطب بجلاسة القاهرة الصادر فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٤ قد انتهى الى « أن العمل فى حالتيه ما سقى نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كبه وكينه » بعد ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ عما كان عليه قبل هذا التاريخ ، فان هذا لا يغير من طبيعة الأوضاع القانونية فيها يتعلق بمراكز أعضاء هيئة التدريس بالكلية الذين كانوا يمارسون مهنتهم فى عياداتهم الخاصة فى الخارج ، والذين وصفوا بقرار مجلس انوزراء الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بأنهم أطباء « نصف الوقت » ، وخفضت مرتبتهم لهذا السبب الى النصف وارتضوا ذلك ، وكان وضعهم على هذا النحو يسمح لهم تاتونا بالتخفف من اوقات عملهم . ولما كان المدعى موظفا نصف الوقت فى الفترة التى تخللت مدة خدمته والواقعة بين ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ و ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، فانه يخضع فى تسوية معاشه لحكم المادة ١٦ دون المادة ١٥ من الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية .

ثانياً : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة :

قاعدة رقم ( ٢٥٤ )

المبدأ :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة استاذ بلحدى الجامعات باعتباره موظفاً عمومياً وبين القيام بالاستشارة لدى احدى الشركات المساهمة ولو كانت

الاستشارة خاصة بعمل معين او موقوتة بمدة معينة .  
ملخص الفتوى :

يتلخص موضوع الفتوى فى ان حضرة الدكتور . . . . . الاستاذ بكلية الهندسة بجامعة فؤاد الاول قدم للكلية المذكورة صورة كتاب ورد له من شركة بواخر البوستة الخديوية تدعوه فيها للعمل كمهندس استشارى لها فى انشاء وتجهيز معدات مصنع السماد بالسويس التى تقوم باعدادها فى ورشها بالاسكندرية نظراً لحاجتها الى خبرة بعض كبار المهندسين الميكانيكيين لانجاز هذا المشروع على احسن وجه . وفكر حضرة الاستاذ انه من الممكن ان يقوم بهذا العمل دون ان يتعارض مع عمله بالكلية .

وقد عرض الامر على قسم الرأى مجتمعاً لمعرفة ما اذا كان العمل الذى يطلبه الاستاذ المذكور ان يسمح له بالقيام به يقع اولا تحت طائلة الحظر المنصوص عليه فى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ .

وقد استعرض قسم الرأى مجتمعاً هذا الموضوع بجلسته المنعقدة فى ٢٦ من يونية سنة ١٩٤٩ فتبين له ان المادة الأولى من القانون سالف الذكر تنص على انه لايجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتباً وبين عضوية مجلس ادارة احدى الشركات المساهمة

أو الاشتراك في تأسيسها أو القيام بعمل من أعمال الإدارة أو الاستشارة فيها سواء أكلن باجر أم بغير، لجزء .

وهذا النص عام ومطلق ومن قواعد التفسير أن المطلق يجري على إطلاقه حتى يوجد ما يخصه ومتى كان الأمر كذلك فإن الحظر يتع على الأعمال المشار إليها في المادة الأولى من تلك القانون سواء أكانت تلك الأعمال مستمرة أو مؤقتة .

لذلك قد انتهى رأى القسم إلى أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٩ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة أستاذ في إحدى الجامعات وبين القيام بالاستشارة لدى إحدى الشركات المساهمة ولو كانت الاستشارة خاصة بعمل معين أو موقوته بمدة معينة .

( فتوى ٤٧ / ١ / ٢٠ / ٢١٠ — في ١٩٤٩ / ٧ / ٥ )

---

## الفرع الرابع الاجازة الخاصة لرعاية الطفل

### قاعدة رقم ( ٢٥٥ )

المبدأ :

للمخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من عضوات هيئة التدريس بالجامعات الحق في الحصول على اجازة خاصة بدون اجر لرعاية الطفل .

ملخص الفتوى :

أورد نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حكما جديدا مقتضاه تنفيذ احكام الدستور في شأن رعاية الأسرة ورعاية المرأة العاملة . ومن ثم قرر نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون المذكور للمرأة العاملة الحق في الحصول بناء على طلبها على اجازة لرعاية طفلها لمدة عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية . وهذا التفسير هو الوارد في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقد استحدث المشرع هذا الحق ولم يكن قد نص عليه في قوانين التوظيف السابقة على هذا القانون ومن ضمنها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات . ومن ثم يكون المشرع قد استن قاعدة تشريعية جديدة تسري على العاملات المخاطبات بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما تسري على العاملات المخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باعتبار ان الأول يمثل القانون العام بالنسبة لقوانين التوظيف الأخرى .

الفرع الخامس  
تخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف  
التدريس بالجامعات

---

قاعدة رقم ( ٢٥٦ )

المبدأ :

القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بتخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف  
التدريس بالجامعات — بقاؤه نافذا رغم صدور القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦  
في شأن الجامعات — أساسه ان العام لا ينسخ الخاص .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذي خفض المدد اللازمة لشغل  
وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة ، وذلك  
على نقيض القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فإنه قانون عام ينظم شئون أعضاء  
هيئة التدريس بالجامعات كافة ، ولما كان القانون العام لا يلغى القانون  
الخاص فإن القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول اثره  
بصدور القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ، يؤيد هذا النظر  
ان الحكمة من استصدار القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٦ لا تزال قائمة ،  
وان القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ الذي ألغى القوانين التي كان معمولا  
بها من قبل لم ترد به اية اشارة الى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ ..

( فتوى ١٧٢ في ١٩٥٨/٤/٦ )

## الفرع السادس اتحادية أعضاء هيئة التدريس

### قاعدة رقم ( ٢٥٧ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — اتحادية ، ترتيبها طبقا لاحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام — خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات من قواعد خاصة تحكم اتحادية أعضاء هيئة التدريس — ترتيب الاتحادية على أساس المفاضلة بين المؤهل وبين المؤهل الخاص للتعين فى وظيفة مدرس وهو الدكتوراه ، وعلى أساس الكفاية العلمية .

ملخص الفتوى :

أنه أراء خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات من قاعدة تحكم الاتحادية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فيتمتع الرجوع الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — والذي كان معمولاً به عند تعيين السيدين المذكورين فى وظيفة مدرس بكلية الحقوق — باعتبارها القواعد العامة فى شئون الموظفين اذا لم يوجد نص خاص .

ومن حيث أن المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه تنص على أنه :

« تعتبر الاتحادية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها واذا اشتمل مرسوم أو أمر جمهورى أو قرار على تعيين أكثر من موظف فى درجة واحدة اعتبرت الاتحادية كما يلى :

( ١ ) اذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الاتحادية على أساس الاتحادية فى الدرجة السابقة .



## قاعدة رقم ( ٢٥٨ )

### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — قواعد تحديد الأقدمية فيما بينهم — ضرورة تطبيق أحكام المادة ١٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلة لها كل في المجال الزمنى لهذين القانونين .

### ملخص الفتوى :

أنه طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين ومن قبله المادة ١٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا تسرى أحكام أى منها على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة الا عند عدم وجود ما يقابلها فى هذه القوانين .

وأزاء خلو قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من نص ينظم كيفية تحديد الأقدمية بين المعينين فى قرار واحد حيث اكتفت المادة ٤٨ من هذا القانون بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة فإنه يتعين تطبيق المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه فيما تنص عليه من أنه « تعتبر الأقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل فى درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ — إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الدرجة السابقة .

٢ — إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية فى النخرج فإن تساويا تقدم الأكبر سنا .

كما ينطبق نص المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابل للمادة ١٦ سالفة الذكر وفى المجال الزمنى لسريان أحكام القانون الأخير .



ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التى حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين قد نصت على أن « تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية .. » .

فان هذا الاختصاص فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلمية ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح أو أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية بحسب عندما ينزاحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة ، أما حيث يتم تعيين جميع المرشحين فى قرار واحد فان ترتيب الاقدمية بينهم انما يتم طبقاً للقانون ولا اثر للترتيب الذى اوردته اللجنة .

واذا كانت الجامعة قد اثلرت فى مذكرتها صعوبة أن يتساوى اثنان فى الاقدمية فى الوظائف السابقة فان هذه الصعوبة نظرية اذ لا مناص بعد تعقب اقدمية المعينين فى قرار واحد فى الدرجات السابقة وتساويهما من تحديد اقدميتهما عند التعيين لأول مرة بحسب المؤهل فالأقدمية فى التخرج فان تساويا تقدم الأكبر سناً .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تحديد الاقدمية بسن أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المعينين فى قرار واحد تعييناً مقضياً ترقية من الوظائف السابقة فى هيئة التدريس يكون بحسب الاقدمية فى الوظيفة السابقة فالتى تسبقها وهكذا وفقاً لما تنص به المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وعند التساوى فى اقدمية الوظائف السابقة تتبع المعايير التى نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعيين لأول مرة .

( فتوى ٦٢٠ فى ١٩٦٧/٥/٢٢ )

## قاعدة رقم ( ٢٥٩ )

### المبدأ :

تشغل المعيد أو المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية بعد بمثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار أهمها استصحاب المرقى أقدميته في وظيفته السابقة — أساس ذلك أن المشرع في قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يجز التعيين في وظيفة مدرس من الخارج بطريق الإعلان إلا إذا لم يوجد من بين المعيينين والمدرسين المساعدين من هو مؤهل لشغلها — يبدأ استحقاق العلاوة الدورية بعد سنة من شغل وظيفة مدرس على أساس أنه يتم بطريق التعيين — عدول الجمعية العمومية عنه .

### ملخص الفتوى :

إن المادة ٦٦ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على أنه « يشترط تعيين معين عضواً في هيئة التدريس ما يأتي :

١ — أن يكون حاصلاً على الدكتوراه أو ما يعادلها . . . » .

وتنص المادة ٦٧ منه على أنه « مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يشترط تعيين معين مدرسا أن تكون قد مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .

فإذا كان من بين المدرسين المساعدين أو المعيينين في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون فيشترط فضلا عما تقدم أن يكون ملتزما في عمله ومسلكه منذ تعيينه معيدا أو مدرسا بمساعدة بواجباته ومحسنا اداءها وإذا كان من غيرهم فيشترط توافره على الكفاءة المطلوبة للتدريس » .

وينص القانون في المادة ٦٨ على أنه « مع مراعاة حكم المادتين السابقتين يكون التعيين في وظائف المدرسين الشاغرة دون إعلان من بين المدرسين المساعدين أو المعيينين في ذات الكلية أو المعهد وإذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجوز الإعلان عنها » .

ومفاد تلك النصوص أن المشرع في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المتنازع

اليه اشترط للتمعين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه او ما يعادلها ومضى ست سنوات على الاقل للحصول على البكالوريوس او الليسانس وقصر شغلها على المعينين والمدرسين المساعدين بذات الكلية ويضم اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة . وكانوا ملتزمين منذ تعيينهم بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التمعين فى تلك الوظيفة من الخارج بطريق الاعلان الا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التمعين ابتداء كطريق لشغل المعيد او المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية . واذ ينطوى شغلهم لتلك الوظيفة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفة اعلى ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليها ما يترتب على الترقية من آثار : أهمها استصحاب المرقى اقدميته فى وظيفة السابقة ، اعمالا للقاعدة المتصوص عليها فى المادة ٥٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق فى الحالة الماثلة بمراعاة محاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الاقدمية فيما بين المرقين بقرار واحد فى قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وبناء على ما تقدم فانه لما كان الدكتور ..... سابقا للدكتور ..... فى ترتيب الاقدمية بوظيفة مدرس مساعد فانه يسبقه كذلك فى وظيفة مدرس .

واذا كانت الجمعية العمومية قد انتهت بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ ( ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦ ) الى استحقاق العلاوة الدورية بعد سنة من شغل وظيفة مدرس على أساس انه يتم بطريق التمعين فلتها عطلت عن ذلك بالفتوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/٥/٢١ ( ملف رقم ٧٨٢/٤/٨٦ ) .  
لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى تقسيم الدكتور ..... على الدكتور ..... فى ترتيب الاقدمية بوظيفة مدرس .

( فتوى ١٠٩١ فى ١٢/١٢/١٩٨١ )

( ملحوظة : قارن فتوى الجمعية بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ ملف ٦٩٩/٤/٨٦ وغتواها بجلسة ١٩٧٨/٥/٢١ ملف رقم ٧٨٢/٤/٨٦ )

## الفرع السابع

### نقل أعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٣٦٠ )

#### المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس من جامعة الى أخرى — نقل أحد مدرسي كلية حقوق القاهرة الى كلية حقوق الاسكندرية ثم نقله بعد ترقية الى وظيفة استاذ مساعد الى الجامعة المنقول منها بعد قبوله ان يوضع في اقدميته بين زملائه قبل نقله الى جامعة الاسكندرية — هذا الشرط صحيح قانونا — اثاره — عدم جواز التمسك بما يؤثر على المراكز القانونية الزملاء الاقدم منه — اساس ذلك — مثال بالنسبة لعدم صلاحيته للترشيح لكرسي الاستاذية الا عند ثبوت صلاحية الزملاء الاقدم باستيفائهم شرط المدة المقررة قانونا للترقية الى وظيفة استاذ .

#### ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من الاوراق ان جامعة القاهرة قد قبلت طلب المدعى بنقله اليها بالشروط التي ضمنها طلبه وهي قبوله وضعه في الاقدمية بين زملائه الذين كانوا معه بكلية الحقوق بهذه الجامعة ، والقرار الصادر في هذا الشأن والقصد من هذه الشروط كان واضحا لا لبس فيه ولا ابهام سواء بالنسبة للجامعة او للمطعون ضده ، وان الهدف الاول والاخر منها هو المحافظة على المراكز التقوية للمدرسين بها ، وهذا ما استوجب ان يعود المطعون ضده ( المدعى ) الى الوضع الذي كان فيه بين زملائه في سنة ١٩٤٥ قبل نقله الى جامعة الاسكندرية في اكتوبر سنة ١٩٤٥ ، وبالتالي فلا يجوز له الاحتجاج بأى وضع يكون قد كسبه في الفترة التي انقضت ما بين نقله من جامعة القاهرة في سنة ١٩٤٥ وعودته

اليها في سنة ١٩٥٠ مما قد يؤثر على المراكز القانونية لزملائه الاقدم منه وأما عدا ذلك فقد استيقنت له الجامعة كافة الحقوق المالية المترتبة على ترقيته الى وظيفة استاذ مساعد بجامعة الاسكندرية وبالتالي فانه لا يعتد بالمدة التي امضاها في وظيفة استاذ مساعد قبل ترقية زملائه بجامعة القاهرة الى هذه الوظيفة ، ومن مقتضى ذلك ان تحسب له مدة الأربع سنوات اعتباراً من ١١/١٠/١٩٤٩ تاريخ ترقية زميله السابقين عليه في اقدمية مدرس اذ انه من هذا التاريخ لا قبله تتكافأ الفرص بالنسبة للجميع للترقية الى وظيفة استاذ ، والقول بغير ذلك لا يتماشى مع القصد من وجوب وضع المدعى بعد نقله الى جامعة القاهرة في الوضع الذي كان فيه بالنسبة لزملائه قبل نقله منها الى جامعة الاسكندرية في عام ١٩٤٥ ذلك القصد الذي انفصلت عنه الجامعة أكثر من مرة واعلنته واضحا محددا ، وليس ذلك فحسب ، بل ان هذا القصد كان مضمونا لدى المدعى نفسه ، فقد كتب خطابا الى عميد كلية الحقوق في ٢/٦/١٩٥٢ يعترض فيه على ترشيح زميله الاقدم منه الى كرسى الاستاذية ويقول فيه « انه طالما ان قرار مجلس الجامعة — القاضي بعدم صلاحيته للترشيح للاستاذية الى ان يستوفى كل من الزميلين شرط المدة — قائم فلا يكون احد من ثلاثتهم صالحا الآن للترشيح لاي من الكرسيين الشاغرين ، والصالح يقضى بان تمنح لثلاثتهم الفرصة في منافسة شريفة فيما بينهم . لذلك فهو يطلب مد أجل الترشيح الى ما بعد استيفاء ثلاثتهم شرط المدة ، وانه شخصا لن يتقدم لترشيح نفسه حتى يثبت استيفاؤه هذا الشرط » وبذلك فقد كان المدعى على علم تام بفحوى القرار الصادر بنقله ومغزاه والهدف منه وهو عدم صلاحيته للترشيح الى كرسى الاستاذية الا عندما يثبت صلاحية زميله الاقدم منه للترشيح من حيث قضاء المدة التي يستلزمها القانون للترقية الى وظيفة استاذ ويؤكد المدعى هذا الفهم عنده بما ذكره عند ما قبل الشروط التي تم على اساسها نقله الى جامعة القاهرة فقال بان الاقدمية لا اهمية لها طالما ان الترقية الى وظيفة استاذ مناصها الجدارة والكفاءة ومن ثم فلن ما اثاره المدعى وسائره فيه الحكم المطعون فيه من ان الشروط التي وضعت لنقله الى جامعة القاهرة انما هي خاصة بالادمية ولا علاقة لها بالمدة التي عمل فيها كاستاذ مساعد هو مجرد

قول لا يتفق مع منطق قرار النقل وما تضمنه من شروط على النحو السالف ذكره لأنه إذا كان سيعتد بالمدة التي أمضاها المدعى في وظيفة أستاذ مساعد وهي المدة السابقة على ترقية زميله المذكورين الى وظيفة أستاذ مساعد فإن معنى ذلك أن تصبح الشروط التي قبل على أساسها المدعى النقل لغوا ويكون من حقه التقدم للترشيح للاستفادة قبل زميله المشار اليهما للمحافظة على المراكز القانونية بين اساتذة الجامعة فلا يخل بها طارىء عليها غادرها من قبل وهو في وضع معين وبعد أن أماد من ذلك رغبتى العودة اليها من جديد ، ومن الطبيعى ان هذا لا يكون على حساب زملائه الذين آثروا البقاء وخضعوا لقانون ليس فيه ليونة القانون الذى رقى المدعى الى وظيفة أستاذ مساعد على أساسه ، إذن الامر بالنسبة للمدعى لا يتعدى عدم الاعتداد بالمدة التي أمضاها في وظيفة أستاذ مساعد بالقدر الذى يتلاءم مع وضعه في الاقدمية بالنسبة لزملائه بالتطبيق لقرار نقله الى جامعة القاهرة وليس فيما اتخذته الجامعة أية مخالفة للقانون لانها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة عن جامعة الاسكندرية فإن لها بهذه الصفة ان تحدد مركز الشخص الذى يعين فيها أو ينقل اليها وسواء اكان الامر ينطوى على تعيين أو على نقل فإن الامر لا يتغير من حيث الاثر في الحالين لأن النقل في المسألة المعروضة له طبيعة الخاص وهو خلاف النقل الذى يجرى بين فروع وأقسام الوحدة الادارية الواحدة ، ولا يخفى من ذلك ان وزير التربية والتعليم هو الرئيس الاعلى للجامعتين المذكورتين ، فانه يبقى لهما مع ذلك شخصيتهما المستقلة كل منهما عن الاخرى وليس فقط ان ما أجرته الجامعة لا مخالفة فيه للقانون بل ان القانون العلم وهو قانون الموظفين قد وضع قيودا على ترقية المنقولين في نفس فروع المصلحة الواحدة أو الشخص الاعتبارى الواحد .

### قاعدة رقم ( ٢٦١ )

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس الى كلية أخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها  
أو الى وظيفة أخرى — المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤  
بإعادة تنظيم الجامعات المصرية — القيد الزمني الذي حددته هذه المادة  
بمدة سنة — انتترانه بالتوصية بالنقل ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم  
عليها — جواز إجراء النقل بعد انقضاء السنة المذكورة في هذه الحالة —  
أساس ذلك .

لغرض الحكم :

تتمس المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم  
الجامعات المصرية على أنه « استثناء من أحكام هذا القانون يجوز للمجلس  
الأعلى للجامعات خلال سنة من تاريخ العمل به أن يوصي بنقل أعضاء  
هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعات ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة  
عامة أخرى ويكون في هذه الحالة بقرار من وزير التربية والتعليم .  
ويصدر القرار بالنسبة الى من يتقرر نقلهم خارج الجامعة بعد الاتفاق  
مع الجهات التي ينقلون اليها » ويستفاد من هذا النص أن القيد الزمني  
الذي حددته بمدة سنة إنما انتترن بتوصية المجلس الأعلى للجامعات  
ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليها ومن ثم فهو مقصور عليها  
ولا يتعدى الى إجراء النقل الذي يصدر تنفيذا لها والذي لم يقيد  
بالسارع بأى قيد اللهم إن يصدر بقرار من وزير التربية والتعليم ،  
وبعد الاتفاق مع الجهات التي يتم النقل اليها بالنسبة لمن ينقلون خارج  
الجامعة . ومن الواضح أن القول بغير ذلك وانتقراط صدور التوصية  
وكذلك إجراء النقل خلال السنة التي حددها النص المشار اليه من قبيل  
لزوم ما لم يستلزمة النص ذاته ، خاصة وأنه يتناقض مع ما ارتأه الشارع  
من تعليق إجراء هذا النقل على الاتفاق مع الجهات التي تم النقل اليها

وهذا الاجراء على هذا النحو لا شك مرهون باعتبارات تخرج عن سلطان الجامعات نفسها ، فضلا عن ان النقل لا يعدو ان يكون عملا تنفيذيا لا يغير من طبيعة انعقاد التوصية في شتمهم بصفة نهائية محددة للمركز القانوني بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين أوصت الجامعة بنقلهم ووافق وزير التربية والتعليم على نقلهم عملا الى وظائف أخرى خارج الجامعات .  
( طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٢ )

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس وفقا لنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — ترخيص الجامعة في هذا النقل وفق مقتضيات المصلحة العامة — مدى رقابة القضاء الإداري على القرارات الصادرة في هذا الشأن — وقفها عند حد المشروعية فلا تجاوزها الى مناسبات اصداها .

ملخص الحكم :

ان المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية انطوت على تخويل جهة الادارة بالجامعة رخصة بنقل أعضاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة عامة أخرى .

وهذه الرخصة من الملامات المتروكة لجهة الادارة القائمة في الجامعة تمارسها وفق مقتضيات المصلحة العامة ، وغنى عن القول أن نشاط القضاء الإداري في وزنه للقرارات الإدارية الصادرة في هذا الشأن ينبغى أن يقف عند المشروعية أو عميمها في نطاق الرقابة القانونية فلا يجاوزها الى مناسبات اصداها هذه القرارات وغير ذلك مما يدخل في نطاق الملامة التقديرية التي تملكها الادارة بغير معقب عليها ما دامت متسمة بامانة استعمال السلطة .

( طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣ )



قاعدة رقم ( ٢٦٢ )

المبدأ :

قرار ادارى - ركن السبب - رقابة القضاء الادارى على هذا الركن - القرار الصادر بنقل عضو فى هيئة التدريس من وظيفته الى مصلحة الاثار استنادا الى الغاء احدى وظائف هيئة التدريس للوفر - تعيين آخر فى الوظيفة التى خلت بنقلها - اعتبار قرار النقل باطلا - استناده الى سبب غير صحيح .

المخى الحكم :

لئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها الا انها اذا ما ذكرت اسبابا له فانها تكون خاضعة لرقابة القضاء الادارى للتحقيق من مدى مطابقتها او عدم مطابقتها للوائح وللقانون ، وللقضاء الادارى ان يراقب صحة قيام الواقع وسلامة تكييفها القانونى ، ورقابته هذه لصحته ، ومخالفتها الواثية او القانونية تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار فى هذا الشأن مستخلصة استخلاصا سافحا من اصول تنتجها ماديا او قانونا ، فاذا كانت هذه النتيجة غير مستخلصة على هذا النحو فقد القرار الادارى سببه وتعين الغاؤه .

فاذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة قد اجاز فى المادة ١٠٧ مقرة خامسة انهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة او نقله بسبب الغاء الوظيفة انما قرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف بقدر الامكان ، فنصت المادة ١١٢ من القانون سالف الذكر على انه « اذا قضت وظيفة الموظف وكانت هناك فى ذات الوزارة او المصلحة او فى غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة اخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التى يتطلبها التعيين فى الوظيفة الملائمة وجب نقل الموظف اليها بمرتبه متى كانت معادلة لهذه الوظيفة فى الدرجة فان كانت احدى منها فلا يعين الموظف فيها الا اذا قبلها وتحسب اقدميته ومراعاة مدة خدمته فيها

وعلى الدرجات الأعلى منها ويمنح فيها مرتبه وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الأولى ينقل اليها بالمرتبة الذى وصل اليه وتحسب أقدميته فيها بمراعاة المدة التى كان قد قضاها فيها « ومفاد هذا النص انه لا يجوز انتهاء خدمة الموظف ولا نقله من وظيفته الأولى الا اذا حتمت ذلك ضرورة الغاء وظيفته ومع ذلك فان الغيت الوظيفة وجب نقله الى وظيفة مماثلة ، فان لم توجد ونقل الى وظيفة أدنى ، أعيد الى ما يماثل الوظيفة الأولى عند خلوها ، الى آخر ما وفره القانون للموظف من ضمانات ، فما كان يجوز نقل المدعية من وظيفتها الى هيئة التدريس الى مصلحة الآثار تحت ستر الغاء احدى وظائف هيئة التدريس بالوفر ما دامت احدى هذه الوظائف الأربع كانت شاغرة فكان من الممكن لو أريد الاقتصاد على ثلاث وظائف فقط : الغاء الوظيفة الشاغرة فعلا دون المساس بالمدعية أو بسائر مدرسى تلك المادة وهم وقتئذ ثلاثة فقط ولكن الجامعة اذ نقلتها الى مصلحة الآثار بدون ضرورة ملجئة بحجة الغاء الوظيفة بينما هى قد استعملت وظيفتها بعد ذلك لتعيين آخر فيها ، يكون قرارها والحالة هذه قد قام على غير سبب صحيح ومخالفا للقانون .

( طعن ٥٤٢ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٣٦٤ )

المبدأ :

الذلل من احدى الهيئات الى فرعها بالخطوط لا يعدو ان يكون توزيعا داخليا للعمل لا يقرتب عليه مساس بالمركز القانونى فى الوظيفة أو فى الدرجة - اختصاص مجلس الكلية ومجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات باعداد مثل هذا القرار ، أساس ذلك - صدور مثل هذا القرار من المجلس الأعلى للجامعات لا يعتبر اغتصابا للسلطة - مثل هذا النقل لا يحتاج الى اعتماده من وزير التربية والتعليم .

## ملخص الحكم :

ان فروع الجامعة بالخرطوم لم تستقل عن كلياتها بالقاهرة الا بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٨ لسنة ١٩٥٦ الذى عمل به من ٢١ من مارس سنة ١٩٥٦ ، فنقل المدعى اذن من كلية التجارة بالقاهرة الى فرعها بالخرطوم ، لا يبدو ان يكون توزيعا داخليا للمحل ، ولم يترتب عليه أى مساس بالمركز القانونى للمذكور سواء فى الوظيفة أو فى الدرجة أو فى الرتب ، واذا كان مجلس الكلية يختص باصدار مثل هذا القرار بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٣٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية ، فان مجلس الجامعة يختص ايضا باصداره بالتطبيق للفقرة الخامسة ب من المادة ٢٤ من هذا القانون ، وهى التى ناطت به السلطة ادارة حركة التعليم ، وكذا يختص باصداره المجلس الأعلى للجامعات بالتطبيق للفقرة ٤ من المادة ٢٩ من القانون المذكور التى ناطت به سلطة التنسيق بين وظائف هيئة التدريس وتوزيعها بين الجامعات ومن ثم لا يقبل أيضا التحدى بان المجلس الأعلى للجامعات قد اغتصب سلطة مجلس الجامعة ومجلس الكلية بل ان صدور القرار المطعون فيه من المجلس الأعلى للجامعات يتضمن احاطة المدعى بالكبر قسط من الضمانات وهو على اية حال لم يصدر قراره هذا ، الا بعد ان وافق مجلس كلية التجارة فى ٢٧ من مارس سنة ١٩٥٦ ومجلس الجامعة فى ٢٨ من مارس سنة ١٩٥٦ على الانتقال ، فلا وجه ، بعد ذلك للقول بان المجلس الأعلى للجامعات قد اغتصب سلطة مجلس الكلية أو سلطة مجلس الجامعة ، كما انه لا حجة فى القول ان القرار المطعون فيه كان لا بد ان يعتمد من وزير التربية والتعليم ، لأن نقل المدعى لم يكن من جامعة الى أخرى واذا كان الأمر كذلك ، فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر سليما مطابقا للقانون من سلطة تلك اصداره ، غير مشوب بعيب اساءة استعمال السلطة ، ولا منطويا على تاديب مقنع . وهو فى حقيقته نقل مكافئ فى نطاق الكلية ذاتها ، وليس بتعيين جديد كما يذهب الى ذلك المدعى ، ومن ثم فلا محل لالغاء أو التبرؤ من عنه .

قاعدة رقم ( ٣٦٥ )

المبدأ :

النقل من الجامعة واليها يعتبر بمثابة التعمين — اختصاص القضاء الإدارى بالنظر فيه .

ملخص الحكم :

لما كانت الجامعة المدمى عليها تتمتع بالشخصية الاعتبارية فان النقل منها واليها يعتبر بمثابة التعمين ، حسبما سبق أن قضت به هذه المحكمة وبالتالي يختص القضاء الإدارى بالنظر فيه .  
( طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

قاعدة رقم ( ٣٦٦ )

المبدأ :

نقل الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات الى وزارات الحكومة ومصالحها فى درجات مديرى العموم — جوازه — اعتباره تعيينا جديداً — منحهم مرتبات هذه الدرجات الجديدة ايا كانت مرتباتهم فى وظائفهم بالجامعة .

ملخص الفتوى :

يبين من استقراء أحكام قوانين الجامعات انها هيئات مستقلة اضفى المشرع على كل منها الشخصية الاعتبارية . وهذه تقتضى استقلال كل جامعة بموظفيها عن باقى موظفى الدولة فى نظامهم وشؤونهم ، وخضوعهم للنظام القانون المقرر بقانون انشائها ما لم ينص على غير ذلك . ويترتب على ذلك ان نقل بعض موظفى الحكومة الى الجامعة او العكس يعتبر بمثابة تعيين جديد فى الجهة التى ينقلون اليها . وقد سبق للجمعية ان انتهت الى هذا الراى بجلستها المنعقدة فى ١١ من مايو سنة ١٩٥٥ .

ولما كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « فيما عدا الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري لا يجوز تعيين موظف سابق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه مرتباً يزيد على المرتب الذي كان يتقاضاه في تلك الدرجة » .. ومفاد هذا النص أن المشرع وإن حظر إعادة تعيين الموظف في درجة أعلا أو بمرتب أعلا إلا أنه استثنى من هذا الحظر الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري .

ولما كان التعيين في درجة مدير عام إنما يكون بمرسوم طبقاً للمادة ٢٠ من قانون نظام موظفي الدولة ، فإن تعيين الأساتذة المساعدين والمدرسين في درجة مدير عام يكون جائزاً باعتباره تعييناً جديداً في إحدى الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم ، ويمتحنون مرتب الدرجة التي عينوا فيها دون نظر إلى مرتبتهم في وظائفهم السابقة .

( فتوى ٥٠٦ في ١١/٩/١٩٥٧ )

## الفرع الثامن استقالة عضو هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٣٦٧ )

المبدأ :

النص في المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن الجامعات على عدم سقوط حق عضو هيئة التدريس في المعاش في حالة الاستقالة — وجوب الرجوع الى قانون الموظفين في تحديد مدلول الاستقالة — الاستقالة العادية ( م ١١٠ و ١١١ ) والاستقالة الحكيمة ( م ١١٢ ) سريين المادة ٧٩ من قانون الجامعات على حالتى الاستقالة العادية والحكيمة على السواء .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على انه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة او وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه في المعاش او المكافأة — ريسوى معاشه أو مكانته في هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المصنوفين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر » . وهذا النص يقرر لمدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها ميزة خاصة وهي « عدم سقوط حقوقهم في المعاش أو المكافأة عند الاستقالة » ، وذلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٥٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية التي تنص على أن « الموظف أو المستخدم الذي يستقضى تسقط حقوقه في المعاش أو المكافأة وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة في المادة ١٣ » . وتنص هذه المادة الأخيرة على أن « يستحق الموظف أو المستخدم معاش التقاعد

بعد مضي ٢٥ سنة كاملة فى الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع فصله خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة » .

ومن حيث أنه يتمين لتحديد محلول لفظ « الاستقالة » الوارد بنص المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — الرجوع الى نصوص المواد ١١٠ — ١١٢ من قانون نظام موظفى الدولة المنظمة لاحكام الاستقالة .

ومن حيث أن المادة ١١٠ من هذا القانون تنص على أن « للموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أى قيد أو شرط — ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ اجراءات تأديبية ضد الموظف .

فاذا أحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش .

وتعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كن لم تكن » .

كما تنص المادة ١١١ على أنه « يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة ، او الى ان ينتضى الميعاد المبين فى الفقرة الاولى من المادة السابقة » .

وأخيرا تنص المادة ١١٢ على أن « يعتبر الموظف مستقिला فى الحالتين الآتيتين :

١ — اذا انتطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانتطاع عقب اجازة مرخص له فيها ما لم يقدم خلال خمسة عشر يوما

التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول . وفى هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص ان يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع .

٢ — اذا التحق بالخدمة فى حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية .

وفى الحالة الاولى اذا لم يقدم الموظف اسبلابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

وفى الحالة الثانية تنتهى خدمته من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقila فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر القالى لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية « .

وبين من هذه النصوص ان الاستقالة نوعان : استقالة عادية أو حقيقية وقد عرضت لها ونظمت أحكامها المادتان ١١٠ ، ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستقالة حكيمية أو اعتبارية وقد عرضت لها المادة ١١٢ من هذا القانون — التى تقرر افتراضا أو قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقila — فى الحالتين اللتين نصت عليهما — وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر فى الفصل الثامن من القانون الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة .

ولما كانت المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر اذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس بها والأكثر المترتب عليها ، لم تخصص نوعا معينا من أنواع الاستقالة دون سواء ، وانما جاءت عبارتها فى هذا الصدد عامة مطلقة ، ومن ثم فان حكمها يسرى على صور الاستقالة كافة — سواء فى ذلك الاستقالة الحقيقية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها فى المادة ١١٢ من هذا القانون .



وانه ولئن كانت الاستقالة الاعتبارية تترتب بحكم القانون على أمرين ، ينطوى كلاهما على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، إلا أن ذلك لا يعنى انها جزاء تاديبى قرره الشارع لهذين الأمرين ، وانما هى سبب من اسباب انتهاء الخدمة ، شأنها فى ذلك شأن الاستقالة الحقيقية ويؤيد هذا النظر ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على الاستقالة ضمن أسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم تلتها نصوص المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ بمنظمة أحكام الاستقالة بنوعيتها الحقيقية والاعتبارية مما يدل على أن الاستقالة تنتظم هذين النوعين على السواء ، ولما كانت الاستقالة الاعتبارية تقوم على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، كما تقدم فان للجهة التى يتبعها الموظف أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية اذا ما ارتكب أحد الأمرين المشار اليهما وبخاصة فان احدهما وهو الالحاق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص من الحكومة المصرية يعتبر جريمة معاقبا عليها طبقا لأحكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٦ باشتراط الحصول على اذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية .

( فتوى ١٠٣ فى ١٩٥٨/٢/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٣٦٨ )

#### المبدأ :

قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سكت عن تنظيم احكام الاستقالة الصريحة - وجوب الرجوع الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة فى شئون التوظيف - المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - الاستقالة حق للعامل وتعتبر مقبولة بحكم القانون بمضى ثلاثين يوما من تقديمها - لا يجوز للجهة الادارية أن ترفضها وانما يجوز لها فقط ان ترجىء قبولها لمدة اسبوعين بخلاف مدة الثلاثين يوما ولأسباب تتعلق بمصلحة العمل - اذا كان العامل قد سبق ان احيل للمحاكمة التأديبية قبل انقضاء الثلاثين يوما

( م - ٤٦ - ج ١٢ )

فلا تقبل الاستقالة الا بعد الحكم فى الدعوى التأديبية بغية عقوبة الفصل من الخدمة أو الاحالة الى المعاش — يعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ احالة الامر للتحقيق فى وقائع الاتهام المنسوبة اليه طالما انتهى هذا التحقيق باحالة العامل فعلا الى المحاكمة التأديبية .

### ملخص الحكم :

انه لما كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد سكت عن تنظيم احكام الاستقالة الصريحة التى يتقدم بها اعضاء هيئة التدريس ، فقد تعين الرجوع فى هذا الخصوص الى احكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة عملا بالاحالة الواردة فى المادة الاولى من هذا القانون الآخر ..

ومن حيث ان المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه تنص على ان ( للعامل ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة — ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .. ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب مطلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه — ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك على الا تزيد مدة ارجاء على اسبوعين بالاضافة الى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفترة السابقة — فاذا اعيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل الاستقالة الا بعد الحكم فى الدعوى بغية جزاء الفصل أو الاحالة الى المعاش — ويجب على العامل ان يستمر فى عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينتضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة ) . ومباد هذا النص ان الاستقالة من الخدمة حق للعامل وانها تعتبر مقبولة بحكم القانون بمضى ثلاثين يوما على تقديمها وانما ليس للجهة الادارية ان ترفضها وانما يجوز لها فقط ان ترجى قبولها لمدة اسبوعين لأسباب تتعلق

بمصلحة العمل بخلاف مدة الثلاثين يوما سالفه الذكر ، وذلك كله ما لم يكن العامل قد أحيل الى المحاكمة التأديبية اذ لا تقبل الاستقالة عندئذ الا بعد الحكم فى الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل من الخدمة او الاحالة الى المعاش .

ومن حيث أن العامل يعتبر محالا الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم هذا النص من تاريخ احالة الأمر للتحقيق فى وتلغ الاتهام المنسوب اليه ، طالما ان هذا التحقيق قد انتهى باحالة العامل فعلا الى المحاكمة التأديبية ، اخذا فى الاعتبار ان مرحلة التحقيق تعتبر تمهيدا لازما لهذه المحاكمة ، وان الترار الذى يصدر باحالة العامل الى المحاكمة التأديبية انما يستند سبب اصداره من أوراق هذا التحقيق التى تعتبر سند الاتهام فى الدعوى التأديبية ، الأمر الذى تتحقق معه ارتباط كل من المرحلتين بالأخرى ارتباطا جوهريا على نحو يقتضى انتمويل على تاريخ احالة الأمر للتحقيق مع العامل فى مجال تحديد التاريخ الذى يعتبر فيه العامل محالا الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم نص المادة ٩٧ من قانون نظام العاملين المعنيين بالدولة سالف الاشارة اليهما .

ومن حيث انه لما كان الثابت فى واقعة النزاع المسائل ان السيد رئيس جامعة أسيوط قرر فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٨١ احالة الطاعن للتحقيق معه فى واقعة انقطاعه عن العمل ، وذلك قبل انتضاء مدة الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المادة ٩٧ سالفه الذكر محسوبة من تاريخ تقديم الطاعن لاستقالته فى ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٨١ ، فمن ثم لا يكون لهذه الاستقالة اثر فى انتهاء خدمة الطاعن ، ويكون القرار الصادر من رئيس الجامعة فى ٣ من مارس سنة ١٩٨٢ باحالة الطاعن للمحاكمة التأديبية قد صادف محله ، ويكون قرار مجلس التأديب المطعون فيه قد اصاب الحق فيما قضى به من رفض الدفع بانتضاء الدعوى التأديبية المقامة ضد الطاعن . ولا يجدى الطاعن فى هذا الخصوص استنادة الى نص المادة (١١١) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التى تنص على ان « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول

مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالي .. « طالبا أن الاستقالة المقدمة من الطاعن لم يصدر قرار بقبولها من يملك ذلك قانونا على النحو الذي يتطلبه هذا النص ، وطالما أنها لا تعتبر مقبولة حكما بمضى الميعاد المحدد لذلك وفقا لنص المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما سلف بيانه .

( طعن ١٠٣٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/٥/٨ )

### قاعدة رقم ( ٣٦٩ )

#### المبدأ :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يشترط للبقاء على العلامة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغير إذن أن يعود الى عمله خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه — العودة التي عناها المشرع هي عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية والرجوع عن حالة الانقطاع التي تشكل مخالفة تأديبية في حقه — عودة عضو هيئة التدريس واستلامه العمل ثم انقطاعه بقصد الحيلولة دون اعمال الآثار القانونية المترتبة على الانقطاع — الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل العودة الى مباشرة عمله والاستمرار في اداء واجباته الوظيفية على الوجه الذي عناها المشرع من ايراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وانما يعتبر اجراء شكليا يتفادى به اعمال حكم القانون ويكتسب به اجلا جديدا يبدأ مرة اخرى من تاريخ انقطاعه التالي لاستلامه الصوري للعمل — تجريد استلامه العمل من كل اثر قانوني واعتبار انقطاعه عن العمل مستمرا من تاريخ تولي انقطاع بعد انتهاء الاعارة حتى تاريخ صدور قرار انتهاء الخدمة — تطبيق .

#### ملخص الحكم :

ان النكبت من الاوراق انة بناء على كتاب جامعة الملك عبد العزيز وافق مجلس جامعة الأزهر على اعارة الدكتور ..... المحرس بقسم

الفقه المقارن بكلية الشريعة والقانون جامعة الأزهره للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز بالملكة العربية السعودية خلال العام الجامعى ١٩٧٧/٧٦ المنتهى فى ١٩٧٧/٨/٢١ وصدر بذلك قرار من وزير الأوقاف وشئون الأزهر وتجددت هذه الاعارة لمدة اربعة اعوام جامعية كاثت آخرها بمقتضى القرار الوزارى رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٧٧ الصادر فى ٩ اغسطس سنة ١٩٧٨ بتجديد اعارة الطاعن للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز خلال العام الجامعى ١٩٧٨/٧٧ الا انه لم يتسلم عمله بعد انتهاء العام الجامعى المشار اليه وظل منقطعاً عن العمل حتى وقع اقراراً فى ١٩٧٨/١١/٤ بانّه تسلم العمل بكلية الشريعة والقانون الا انه لم يباشر عمله فى الكلية المذكورة مما حدا برئيس قسم الفقه المقارن التابع له الطاعن الى ان يرسل له فى ١٩٧٨/١١/٢٦ اخطاراً مكتوباً على منزله بالقاهرة لحدور اجتماع مجلس الكلية كما أرسل اليه عميد الكلية فى ذات التاريخ اخطاراً آخر لضرورة حضوره امتحانات الدراسات العليا وينبّه فيه الا ان الامتحانات قد بدأت بالفعل يوم السبت ١٩٧٨/١١/٢٥ الا أنّ مندوب شئون العاملين الذى قام بتوصيل الاخطارين قد عاد بها مؤكداً انه وجد منزل الطاعن مغلّقاً ولم يستدل عليه الا من صاحب الصيدلية المجاورة الذى ائفاده بان الطاعن قد سافر الى السعودية ويتاريخ ١٩٧٨/١١/٢٩ رفعت الكلية مذكرة الى الجامعة بحالة الطاعن تنيد أنه تسلم عمله فى ١٩٧٨/١١/٤ وكان المفروض ان يحضر الى الكلية لمباشرة عمله والإشتراك فى الامتحانات التى بدأت بعد أجازة عيد الأضحى مباشرة غير ان سيادته لم يعد منذ هذا التاريخ مما حدا بها الى اخطاره لكثير من مرة على منزله حتى تأكد لها انه قد سافر الى مكة المكرمة وأن هذا السفر قد تم دون علم الكلية ودون موافقتها ويتاريخ ١٩٧٩/٤/٢٤ صدر القرار الطعن بإنهاء خدمة الطاعن لاتقطاعه عى العمل أكثر من ستة أشهر بغير إذن ويتاريخ ١٩٧٩/٥/١٧ حضر الطاعن وقدم التماساً الى عميد الكلية باعادته الى العمل وفكر فى التماسه انه قد سبق ان تقدم بطلب الى مجلس الكلية لتجديد أعارته ورفع هذا الطلب الى مجلس الجامعة للنظر فى استئنافه من النسب المثوية المقررة للاعازة على مستوى الأقسام الشرعية الثلاثة ، وبناء على ذلك فقة سافر فى

أوائل الشهر التاسع الميلادي الى مقرر اعارته بالسعودية الا انه علم وهو في اجازة بالقاهرة ان الاعارة لم يتم تجديدها فتسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ ثم تقدم بطلب اجازة لمدة شهرين حتى يتمكن من العودة الى مقرر اعارته وتصفية ممتلكاته ، ولما كانت تأشيرة دخوله قد نوشكت على الانتهاء سافر الى السعودية خشية ضياع حاجياته .. » .

ومن حيث انه يبين من استعراض الوقائع على النحو السالف بيانه ان الطاعن عندما تقدم بطلبه الاول لاستلام عمله في ١٩٧٨/١١/٤ لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية صادقة في مباشرة عمله والانتظام فيه وانما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الابهام بالرضوخ الى قرار الجامعة بعدم تجديد الاعارة والاتصياح الى رغبته في عودته الى العمل وانهاء انقطاعه عن العمل الذي بدأ من اليوم التالي لانتهاه اعارته الأخيرة في ١٩٧٨/٨/٣١ بقصد الحيلولة دون اعمال الالتر القانونية المترتبة على هذا الانقطاع وآية ذلك ما اقر به في التماسه من انه لم يتسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ الا عندما يفشل مساعى التجديد بالقاهرة وهو في اجازة من عمله بجامعة الملك عبد العزيز التي سافر اليها للعام الخامس دون ان تصدر له أية موافقة على تجديد الاعارة وكان طبيعيا ان يسافر الى السعودية قبل انتهاء اجازته المفتوحة له من جامعة الملك عبد العزيز فتقدم بطلب الى جامعة الأزهر ملتمسا منحه اجازة وهو عاقد العزم على السفر لاستكمال اعارته في عامها الخامس سواء وافقت الجامعة على هذه الاجازة بن عدمه وسافر بالفعل الى المملكة السعودية ولم يعد الى مصر الا في ١٩٧٩/٥/١٧ بعد انتهاء الدراسة بجامعة الملك عبد العزيز ولو كان صحيحا ما ادعاه الطاعن من ان طلبه الاجازة الذي قدمه اثر تسلمه العمل قد تم بقصد احضار منقولاته وسيلرته التي تركها في فناء الجامعة لما آتتضى الأمر ان يظل بالسعودية أكثر من ستة أشهر تالية على تاريخ استلامه العمل الأمر الذي يكشف بجلاء عن انه لم يكن صادق العزم في العودة الى عمله بالجامعة بل كان حريصا على تنفيذ تعهداته قبل جاسعة الملك عبد العزيز للعام الجامعي ١٩٧٩/٧٨ ضاربا صفحا برفض جامعة الأزهر تجديد اعارته

ورغبتها في مباشرة عمله بها ، وإيا كان ما كان يستهدفه تسليمه العمل في ١٩٧٨/١١/٤ أو تقديمه طلب الاجازة في اليوم التالي وإن صح ما يدعيه — هو قطع المواعيد واستقاط القيود والإجراءات التي اتخذت حياله لانتهاء خدمته إذ لم يعد الى عمله في الأجل المضروب له وكل أولئك أية على ان الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل اليوم المشار اليه العودة الى مباشرة عمله والاستمرار في أداء واجباته الوظيفية على الوجه الذي عناه الشارع من ايراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه وإنما أراد له أن يكون اجراء شكليا يتقاضي به أعمال حكم القانون ويكتسب به حلا جديدا يبدأ مرة أخرى من تاريخ انقطاعه التالي لاستلامه الصوري للعمل الأمر يتعين معه ان يرد عليه قصده وتجريد اقراره باستلام العمل في يوم ١٩٧٨/١١/٤ من كل اثر قانوني قصد به أعمال حكم القانون على غير ما ابتغاه الشارع واعتبر انقطاعه عن العمل الذي بدأ من اليوم التالي لانتهاء اعارته في ١٩٧٨/٨/٢١ مستمرا حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه مادام الثابت من الأوراق ان الطاعن لم يقم بالعمل فعلا — حتى التاريخ المذكور وإذا كانت المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الواجبة التطبيق في حق الطاعن بمقتضى حكم المادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر قد أوجبت للبقاء على العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغیر اذن ان يعود الى عمله خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه فكانت العودة التي عناه الشارع هي عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية حتى يتحقق بها مفهوم العودة والرجوع عن حالة الانقطاع التي تشكل بذاتها مخالفة تأديبية تسوغ المؤاخذة فلا تثريب على الجامعة ان هي لم تعد باستلام الطاعن الصوري الواقع في ١٩٧٨/١١/٤ واعتبرت خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل في ١٩٧٨/٩/١ ..

ومن حيث انه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما انتهى اليه من اعتبار مدة الانقطاع متصلة ولو داخلها يوم استلم فيه الطاعن

العمل ما دامت عيون الأوراق تنطق بأنه لم ييلتزم عمله بالفعل ولم يقصد الرجوع إليه ولا يقدح في ذلك ما قدمه الطاعن من مستندات لتفطية صورية تصرفه ككفحه التاليفات أو استتله لجداول المحاضرات مادام قد استقر في وجدان المحكمة أن الطاعن لم يستهدف بمسلكه سوى اثبات واقعة غير حقيقية والباسها ثوب الحقيقة وكان استخلاصها هذا من أصول ثابتة في عيوان الأوراق تؤكد سوء نية الطاعن وعدم رغبته في العودة إلى عمله إلا بعد تحقيق مآربه الخاصة في تجديد اعلانه لعام خامس على خلاف ارادة الجهة الادارية واصراره على عدم العودة الى عمله حتى مرور السنة ائسهر على انتطاعه الا بعد انتهاء العام الجامعى الخامس اذ لم يقدم التماسه بالعودة الى عمله الا فى ١٧/٥/١٩٧٩ بعد انتهاء الدراسة فى جامعة الملك عبد العزيز التى اقر فى التماسه انه بدا العمل بها رغم عدم موافقة جامعة الأزهر على ذلك .

ولا حجية فيما ينمى الطاعن على الحكم المطعون فيه بتجاوزة لسلطته فى التفسير بها لا يتسع له النص لا حجية فى ذلك اذ فضلا عن ان عبارة النص توجب تفسير عبارة «عاد الى عمله» بمعنى الرجوع اليه ولا يتأتى ذلك الا بعد العودة الفعلية لمباشرة العمل المتقطع لعمله فأن الحجة من ايراد هذا النص قد قصد بها اعطاء عضو هيئة التدريس مهلة محتولة لتبوير أهوره قبل ان يفاجأ بانتهاء خدمته ولم يقصد الشارع من هذا النص أن يكون عقده الرابطة الوظيفية فى يد عضو هيئة التدريس يكفيه للإبقاء عليها ان يتوجه الى مقر عمله كل سنة ائسهر ذلك ان النصوص القانونية ليست غاية فى ذاتها وانما هى وسيلة لتحقيق الصالح العام وهى حكمة علمية ينبغى أن يتوخاها الشارع عند سن التشريع ويتبعها القاضى عند التأويل والتطبيق فيما يعرض عليه من قضية .

ومن حيث انه لا وجه لما ذهب اليه الطاعن من ان اعلانه كانت لأربع سنوات تنتهى فى ١١/١/١٩٧٨ وان انتهاء خدمته فى ١٩٧٩/٤/٤ يكون قد صدر قبل سنة ائسهر على انتهاء الخدمة لا وجه لذلك مادام الثابت



من الأوراق ان مدة اعادة الطامن هي اربعة اشهر كانت آخرها طبقا للقرار الوزاري رقم ١١٧٧/٢٢٢ الصلدر بتحديد اعارته للعام اندراسى ١٩٧٨/٧٧ الذى تنتهى فى ١٩٧٨/٨/٢١ .

ومن حيث انه يخلص ما تقدم ان ما ساقه الطامن نعيما على الحكم الطمين من اسباب لا يقوم على سند سليم من الواقع او القانون مما يجعل طعنه حريا بالرفض .

( طعن ٦٥٤ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٥/٢/٢ )

قاعدة رقم ( ٢٧٠ )

المبدأ :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات - مفاد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه لا يجوز اعتبار عضو هيئة التدريس مستقिला الا اذا انقطع عن عمله اكثر من شهر بدون اذن ولم يعد للعمل خلال ستة اشهر من الانقطاع - لا يجوز اعتباره مستقिला اذا عاد خلال الستة اشهر - الاستقالة الحكية لعضو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين اولهما : ان يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر دون اذن وثانيهما : الا يعود الى العمل خلال ستة اشهر من تاريخ الانقطاع .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بين انه قد نص فى المادة ١١٧ منه على انه :

« يعتبر عضو هيئة التدريس مستقिला اذا انقطع عن عمله اكثر من شهر بدون اذن .»

وفلك ما لم يعد خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ الانقطاع .  
وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

فلذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة وقدم عذرا قاهرا وقبله مجلس الجامعة . . . . . اعتبر غيبه اجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية .

لما اذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة ولم يقدم عذرا او قدم عذرا لم يقبل ، فيعتبر غيبه انقطاعا لا يدخل فيه ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ولا ضمن المدد المنصوص عليها في المادتين ٦٩ أولا و ٧٠ أولا ، وذلك دون اخلال بقواعد التلكيب ، ولا يجوز الترخيص له من بعد في اعادة او مهمة علمية او اجازة تفرغ على او اجازة مرافقة الزوج قبل انتضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد ١/٨٨ و ٩٠ . »

ومن حيث ان يؤدي النص المتقدم انه لا يجوز اعتبار عضو هيئة التدريس مستقila الا اذا انتقطع عن عمله اكثر من شهر بدون اذن ، ولم يعد للعمل خلال ستة أشهر من الانقطاع وانه لا يجوز اعتباره كذلك اذا عاد خلال الستة أشهر ، وكل ما هنالك ان المشرع قد غرق في الحكم بالنسبة للعائد بين ان يكون ابدى عذرا قبله مجلس الجامعة وبين ان يكون قد قدم عذرا لم يقبل ، وعلى هذا الوجه يتضح ان ثمة حالة واحدة للاستقالة الحكيمة لعضو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين اولهما ان يكون قد انتقطع عن عمله لمدة شهر دون اذن ، وثانيهما الا يعود الى العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع .»

واذ كان المسلم ان الاستقالة الحكيمة كاصل عام طبقا لما هو مقرر في نظام العاملين المدنيين بالدولة — والذي صدر القانون الخاص بتنظيم الجامعة في ظله — ان هي الا قرينة مقررلة لمصلحة الادارة ان شاعت اعملتها وان ارادت طرحها ، فمن ثم غاته يتمين تفسير نص المادة ١١٧ المشار اليها في ضوء هذا الاصل العام . والقول بغير ذلك كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه والذي انتهى الى وجوب اعتبار الخدمة منتبهة بقوة القانون بانتضاء الستة أشهر من تاريخ الانقطاع يؤدي الى نتيجة غير منطقية مؤداها ان عضو هيئة التدريس يستطيع بارادته المنفردة

أن يترك الخدمة مهما كانت حاجة المرفق ملصة إلى بقائه ، وبالتالي فإنه يستطيع أن يدرك بآرية في هجر الوظيفة نهائيا بسلوك هذا السبيل اذا ما قررت الإدارة رفض طلبه الاستقالة الصريحة التي رخص المشرع لها في تقدير ملاحة قبولها أو عدم قبولها طبقا لمقتضيات مصلحة العمل ..

ومن حيث انه لما كان ذلك وكان الثابت أن المطعون ضدها قد انتهت اعلارها في ١٩٧٧/١/٢٠ ولم تعد للعمل خلال ستة أشهر فانتهى الحكم المطعون فيه إلى اعتبارها مستقيلة ، واعهار خدمتها المنتهية بانقضاء هذه المدة بقوة القانون ، فانه والحالة كذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون ، ومن ثم فانه يكون قد جانب الصواب فيها انتهى اليه من آثار تالية سواء بالنسبة للطعن على قرار رفض طلبها الصريح الاستقالة أو ترار احالتها الى مجلس التأديب ، لصدر كل من القرارين بناء على ما هو مقرر للسلطة المختصة من تقدير في مناسبة اتخاذه ، فليس من الزام على هذه السلطة — طبقا للقواعد التي صدر في ظلها قرارها — بوجوب قبول استقالة المطعون ضدها ، هذا فضلا عن عدم قيام الدليل على أنها قد انحرفت بسلطتها في هذا الخصوص . هذا وبالنسبة لقرار احالتها الى مجلس التأديب فانه قد صدر كذلك طبقا لما هو مقرر للسلطة الإدارية في مساطة عضو هيئة التدريس عن اخلاله بما هو مفروض عليه من واجبات في ادائه لوظيفته .

ومن حيث انه لذلك ، واذا كان الحكم المطعون فيه قد انتهى في تضاؤه الى خلاف ما تقدم ، فانه والحالة هذه يكون قد جاء مخالفا للقانون ، وبالتالي فانه يتعين الحكم بالفسائه ورفض الدعوى مع الزام الطاعنه بالمصروفات ..



الثالثة يكون لشيخ الأزهر بالنسبة للأزهر وهيئته وللعالَمين بها عدا جامعة الأزهر جميع الاختصاصات المقررة للوزير في كافة القوانين واللوائح .

ويكون له بالنسبة لجامعة الأزهر الاختصاصات المقررة في القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ وهذه الثالثة « . وتنص المادة (١١٤) من هذه الثالثة على أنه « ينفذ مدير الجامعة وعمداء الكليات والمعاهد كل فيما يخصه قرارات مجلس الجامعة ، ومع مراعاة حكم المادة ٥٠ من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ يبلغ المدير هذه القرارات الى كل من شيخ الأزهر ووزير شؤون الأزهر خلال ثمانية أيام من صدورها كما تنص المادة (١٤٨) من ذات الثالثة على أن « أعضاء هيئة التدريس في الجامعة هم : ( أ ) الأساتذة (ب) الأساتذة المساعدون (ج) المحرمون .

ويعين شيخ الأزهر أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث أن مفاد هذه النصوص أن مجلس جامعة الأزهر هو صاحب الاختصاص الأصلي فيما يتصل بإدارة شؤون جامعة الأزهر ، وأن ولاية فضيلة شيخ الأزهر في هذه الشؤون قاصرة على ما ورد بهذا القانون من نصوص صريحة وما يتخذ من قرارات من مجلس جامعة الأزهر في حدود الاختصاصات المنوطة به ولا تكون مرتبطة بتصديق سلطة أخرى تعد قرارات باتة ونهائية ويتم تنفيذها بقرار من رئيس الجامعة .»

ومن حيث أن القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية المشار اليهما قد جاءا خلوا مما يفيد وجوب عرض قرارات مجلس جامعة الأزهر بإنهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاستقالة الصريحة أو الضمنية على فضيلة شيخ الأزهر بغرض التصديق عليها أو ما يفيد أن لفضيلته سلطة إصدار القرار النهائي في هذا الصدد فمن ثم تكون قرارات مجلس جامعة الأزهر المشار إليها باتة ونهائية بمجرد صدورها ويكون لرئيس الجامعة

وحده دون غيره سلطة اصدار القرار التنفيذي في هذا الشأن عملا بحكم المادة (٤٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ سلفة الذكر .

ولا ينال من ذلك ما تقتضى به المادة (١١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه من ضرورة ابلاغ فضيلة الامام الاكبر بالقرارات الصادرة من مجلس جامعة الأزهر في غضون ثمانية أيام من تاريخ صدورها ، ذلك ان هذا الابلاغ مقيد في حكم هذه المادة بما ورد بالمادة ٥٠ من القانون سالف الذكر من ان تكون قرارات مجلس الجامعة في حاجة الى تصديق شيخ الأزهر ، ولم يرد في نصوص هذا القانون ما يفيد وجوب هذا التصديق في الحالة المطالة .

ومن حيث انه لا وجه للاحتجاج بان فضيلة الامام الاكبر هو السلطة المختصة بتعيين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وفقا لحكم المادة ١٤٨ من اللائحة التنفيذية المشار اليها بان من يملك التعيين يملك انهاء الخدمة ذلك ان تحديد الاداء القانوني اللازمة للتعيين لا يعتبر في ذات الوقت وبالضرورة تحديد للاداء القانوني اللازمة لانتهاء الخدمة للاستقالة بنوعيتها ، اذ يتعين للتقيد بهذه الاداء النص على ذلك صراحة .

( ملف ١٧٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/١٦ )

## الفرع التاسع احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش

قاعدة رقم ( ٢٧٢ )

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش للعجز صحيا — صدور قرار الاحالة بناء على تقرير احد الاطباء لا تقرير القومسيون الطبي العام — يجعله مشويا بحيب مخالفة القانون فيكون باطلا لا معدوما — انقضاء الميعاد المقرر للسحب او الالفاء يجعله صحيحا مرتبا لاثاره .  
ملخص الفتوى :

اذا كان قرار احالة عضو هيئة التدريس بالجامعات الى المعاش لاسباب صحية قد صدر دون احالته الى القومسيون الطبي العام لاثبات حالته الصحية اكتماء بتقرير مقدم من احد الاطباء ، وهذا التقرير لا يغنى عن تقرير القومسيون الطبي العام في هذا الصدد ، ومن ثم يكون قرار الاحالة الى المعاش قد صدر مشويا بحيب مخالفة القانون .

وبما ان اثر العيوب التي تشوب القرارات الادارية على هذه القرارات يختلف باختلاف درجة جسامتها . فتمتد بلغ العيب حدا جسيما كما لو تجرد القرار من صفة الادارية ، او صدر اغتصبا للسلطة فانه يعتبر معدوما ، ولا يعدو في هذه الحالة ان يكون مجرد فعل مادي معدوم الاثر قانونا ، فلا تلحقه حسملة ولا يكون قابلا للتنفيذ او التصحيح او الاجازة ، ومن ثم يجوز محبة في اى وقت دون التقيد بميعاد الطعن فيه . فاذا لم يبلغ العيب هذا الحد من الجسامية كما لو كان مقصورا على مجرد مخالفة القوانين او اللوائح او الخطأ او تاويلها او اساءة استعمال السلطة او كان العيب الذى قلب القرار من عيوب الشكل او مجرد عيب من عيوب

عدم الاختصاص البسيطة التي لا تبلغ حد اغتصاب السلطة ، وهي اوجه  
الالغاء المقررة قانونا ، كان القرار باطلا لا معنوما ويجب مراعاة الميعاد  
القانوني عند طلب الغائه أو سحبه . فمتى مضى هذا الميعاد دون سحب  
القرار أو طلب الغائه اصبح حصينا وامتنع سحبه او الغاؤه وعندئذ  
تترتب عليه كافة آثاره القانونية .

ولما كانت احوالة الموظف الى القومسيون الطبي لاثبات حالته نصحية  
تهيذا للنظر في احواله الى المعاش في اجراء شكلى اوجب القانون اتخاذه  
قبل انتهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية لتقدير حالته الصحية على  
اساسه . واغفال هذا الاجراء يعيب القرار الصادر بالاحالة الى المعاش  
بعبء مخالفة القانون بمضاهها العام فيبطله ، ولكنه لا يجاوز حد البطلان الى  
حد اعتباره معنوما ، ومن ثم يتعين عند طلب الغائه أو سحبه مراعاة  
المواعيد المقررة قانونا لطلب الالغاء والسحب . ولما كان قرار الاحالة الى  
المعاش في هذه الحالة قد صدر مشويا بصيب مخالفة القانون لاغفال اجراء  
شكلى اوجب القانون وهو احواله الى القومسيون الطبي ابتداء . فعلى  
مقتضى ما تقدم يكون قرارا باطلا قابلا للالغاء أو السحب في الميعاد القانونى .  
ولما كان هذا الميعاد قد انقضى دون سحب القرار أو طلب الغائه فانه  
يصبح ممتنع الالغاء أو السحب ويكون شأنه شأن القرار الصحيح قانونا ،  
وتترتب عليه كافة آثاره وفي مقدماتها تسوية محلته على النحو الذى  
تضمنه القرار .

( نقوى ٧٤٩ فى ٢١/١٠/١٩٥٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٢ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس - احوالتهم الى المعاش للعجز لأسباب صحية  
- اثبات حالة العجز - يكون بقرار من القومسيون الطبي العلم وفقا  
للبنادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لا يفرض من هذا الحكم  
نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ .



## ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة يسرى على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيما لم يرد بشأنه نص في القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات ، وذلك أخذا بمفهوم المخالفة للبند الرابع من المادة ١٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وتطبيقا لحكم المادة ١٣ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ بشأن المؤسسات العامة التي قضى بأن يسرى على موظفي المؤسسات العامة أحكام قانون الوظائف العلمية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في انقزار الصادر باتشاء المؤسسة أو اللوائح التي يضمها مجلس الإدارة . وذلك باعتبار الجامعة مؤسسة علمية .

ولما كان القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم ينظم موضوع اثبات حالة العجز لأسباب صحية عن القيام بأعمال الوظيفة ، ومن ثم يتعين الرجوع في هذا الخصوص الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

وتنص المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « ثبتت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة . ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب الموظف نفسه الاحالة الى المعاشي دون انتظار انتهاء اجازته » . وهذا النص قاطع في الدلالة على ان عدم اللياقة للخدمة صحيا يجب أن يثبت بتقرير من القومسيون الطبي العام وهو الهيئة الطبية الفنية التي وكل اليها المشرع اصلا البت في كافة شئون الموظفين من الوجهة الصحية سواء عند تعيينهم أو احالتهم الى المعاشي أو فصلهم من الخدمة لأسباب صحية . اما نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ على أن عضو هيئة التدريس يحال الى المعاشي بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض يحد انقضاء الاجازات المقررة في ( م - ٤٧ - ج ١٢ )

المادة ٥٧ — كما يحال الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت فى أى وقت أنه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق . هذا النص لا يفيد ولا يعنى احلال مجلس الجامعة محل التومسيون الطبى العام فى اتخاذ اجراء هو من صميم اختصاصه وهو اثبات حالة الموظف من الناحية الصحية اذا رأى احالته الى المعاش لاحد السببين المشار اليهما — وانما يعنى النص تخويل مجلس الجامعة الحق فى طلب احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش متى توافر احد هذين السببين وكلاهما يقتضى اثبات حالة العضو من الوجهة الصحية ، ولا يكون ذلك الا بتقرير من الجهة المختصة وهو التومسيون الطبى العام — يقدم الى مجلس الجامعة لتقدير حالة العضو على هديه .

( فتوى ٧٤٩ فى ٣١/١٠/١٩٥٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٤ )

#### المبحث :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش — تقريرها وفقاً للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات فى احدى حالتين — حالة عدم القدرة على العمل بعد المرض ، وحالة العجز لأسباب صحية عن القيام به على الوجه اللائق .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون الذى كان معمولاً به عند صدور قرار الاحالة الى المعاش تنص على أن « يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض بعد انتضاء الاجازات المقررة فى المادة ٥٧ .

وكذلك يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت فى أى وقت أنه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق » .

ويستند من هذا النص أن عضو هيئة التدريس يحال إلى المعاش في إحدى حالتين :

الأولى « إذا مرض واستنفد الاجازات المنصوص عليها في المادة ٥٧ ولم يعد قادرا على القيام بعمله بعد ذلك » .

الثانية « اذا عجز لأسباب صحية عن الاضطلاع بعمله على الوجه اللائق » .

( فتوى ٧٤٩ في ٢١/١٠/١٩٥٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٥ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات — انانهم من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠. بتفويض الوزراء في قبول طلبات الإحالة إلى المعاش — هذا القرار يتضمن قاعدة عامة مقتضاها تيسر اعتزال الخدمة لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ودون ما قيد للانفاة من أحكامه سوى أن يكون طالب الإحالة إلى المعاش من العاملين بقوانين المعاشات الحكومية .

ملخص الفتوى :

من حيث أن المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠. بتفويض الوزراء في قبول طلبات الإحالة إلى المعاش تنص على أن يعرض الوزراء ومن في حكمهم كل فيما يخصه — في اصدار قرار إحالة العاملين المدنيين إلى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك وفقا للقواعد الآتية : ( أ ) أن يكون طالب الإحالة إلى المعاش معابلا بمقتضى قوانين المعاشات الحكومية (ب) ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن الخامسة والخمسين وألا تكون المدة الباقية لبلوغه من الإحالة إلى المعاش أقل من سنة . « ، ويبين من هذا النص أن المشرع وضع بالقرار المشار إليه قاعدة عامة مقتضاها تيسر اعتزال الخدمة لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ، ودون ما قيد للانفاة من أحكامه سوى أن يكون طالب الإحالة إلى المعاش من العاملين المدنيين بالدولة جازلة الاملاة من أحكام القرار المشار إليه بغض النظر عما اذا كان خاضعا

لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو لأحكام قانون خاص مادام هذا القانون لا يمنع من اعتزال الخدمة بالطريق الذي رسمه القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه .

ومن حيث انه لا حجة في القول بأن هذا القرار مقصور التطبيق على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يدعى أن هذا القانون هو الذي أشر إليه في ديباجة القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ دون القوانين الخاصة التي تحكم بعض طوائف من العاملين بالدولة — لا حجة في هذا القول لأن الإشارة في الديباجة الى قانون دون آخر لا يصح أن تكون قيداً على ما أطلقه النص ، فضلاً عن أن الإشارة في ديباجة القرار الى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تحمل دلالة نصر احكام هذا القرار على العاملين بذلك القانون دون العاملين باحكام قوانين خاصة ، لأن هذا القانون يسرى أيضاً على العاملين بقوانين خاصة فيها لم يرد فيه نص في تلك القوانين وذلك وفقاً لحكم المادة (١) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتضمن حكماً مشابهاً .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، فإن أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الذين يخضعون لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات ، يفيدون من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه فيحق لهم أن يطلبوا الاحالة الى المعاش وفقاً لأحكامه ولا يغير من ذلك أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — المشار إليه قد نظم احالة اعضاء هيئات التدريس الى المعاش في حالة قيام اسباب صحية تحول بينهم وبين الاستمرار في العمل ، ذلك لأن هذا التنظيم يختلف عن تيسير اعتزال الخدمة لطالب الاحالة الى المعاش ، وليس من شأن التنظيم الأول أن يحرم عضو هيئة التدريس من الافادة من التنظيم الثاني .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه يسرى على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

## الفصل الرابع المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس

قامعة رقم ( ٢٧٦ )

الفرع الأول

المرتب

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس - الفقرة الثانية من الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ - نصها على احتفاظ أعضاء هيئة التدريس والمعبدین بمرتباتهم عند تعيينهم من « وظائف حكومية » - المقصود بالوظائف الحكومية في مفهوم هذه الفقرة - هو وظائف الحكومة والهيئات العامة .

ملخص الفسوى :

ان تعبير « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية من جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ قد استعمل لتصرف دلالة الى الوظائف الحكومية بالمعنى الضيق ووظائف الأشخاص العامة المصلحية من مؤسسات وهيئات عامة - يؤيد ذلك ما يلي :

لولا : تنص المادة ٦٢ من قانون الجامعات مالف الذكر على أن « تجوز اعارة أعضاء هيئة التدريس لجامعة أجنبية أو معهد علمي في مستوى الكليات الجامعية أو للعمل بوزارات الحكومة ومسالها والهيئات العامة والدولية أو جهة غير حكومية . . . » :

وهذا النص حين أجاز الاعارة الى وزارات الحكومة ومسالها والهيئات العامة اعتبرها جميعا هيئات حكومية بدليل أنه أجاز بعدد

ذلك مباشرة الإعارة الى جهة غير حكومية . فالجهة الحكومية - ووظائفها بالضرورة حكومية - في نظر المشرع عند وضع هذا القانون تدخل فيها الهيئات العامة . وهذه دلالة مقنعة لفهم تعبير « الوظائف الحكومية » في الفقرة الثانية المشار إليها بحيث تشمل وظائف الهيئات العامة التي اعتبرها المشرع جهة حكومية في نص المادة ٦٣ المذكورة .

ثانيا : تنص الفقرة الثالثة من جدول المرتبات . الملحق بقانون الجامعات على أنه : « وإذا كان للمعيد خدمة سابقة محتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفته المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » .

ويمكن أن يؤخذ من هذا النص أنه إذا كان للمعيد خدمة سنتان في وظيفة فنية ولم يفرق النص بين وظائف الحكومة والهيئات العامة ، وكان مرتبه قد بلغ في هذه الوظيفة بهيئة علمية عشرين جنيتها عين معيدا بهذا المرتب - فإذا كان معنى « الوظائف الحكومية » في الفقرة الثانية لا يشمل وظائف الهيئات العامة فانه طبقا لهذا المعنى ما كان يجوز تعيين هذا المعيد بعشرين جنيتها لتجاوز هذا المرتب أول مروط وظيفة المعيد مما لا يجوز طبقا للفقرة الثانية إذا كانت الوظيفة السابقة في هيئة عامة ، وبذلك يستخلص المعنى المستخلص من كل من الفقرتين حيث يؤدي تطبيق كل منهما نتيجة تعارض الأخرى . وهو تعارض لا يتسنى رغبة إلا بصرف معنى « الوظائف الحكومية » في الفقرة الثانية ليشمل وظائف المؤسسات والهيئات العامة فضلا عن وظائف الحكومة المركزية .

ويخلص مما تقدم أن بقانون الجامعات من الشواهد ما ينبىء عن أن عبارة « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية المذكورة قد قصد بها وظائف الحكومة والهيئات العامة .

### قاعدة رقم ( ٢٧٧ )

المبدأ :

الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — نصه على احتفاظ عضو هيئة التدريس الذي كان يشغل وظيفة حكومية بآخر مرتب كان يتقاضاه فيها إذا كان يزيد على بداية ربط الوظيفة التي يعين فيها بالجامعة حتى ولو تجاوزت نهاية ربطها — احتفاظه بما يجاوز نهاية الربوط بصفة شخصية .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ينص في الفقرة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت الملحق به . . والمعدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — على أن « . . . » يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعينين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في الوظائف ، إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها ، وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » ومؤدى هذا النص هو أن يحتفظ عضو هيئة التدريس الذي كان يشغل وظيفة حكومية ، بآخر مرتب كان يتقاضاه في هذه الوظيفة ، إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعين فيها بالجامعة ، حتى ولو تجاوز نهاية مربوطها .

( فتوى ٢٠٨ في ١٥/٢/١٩٦٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٨ )

المبدأ :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها — سرية على عضو هيئة التدريس الذي يعين رئيسا لمجلس الإدارة وعضوا منتدبا بإحدى شركات القطاع العام — التزام هذه الأخيرة برعاية أحكامه عند تعيينها لرتبة في الشركة .

## ملخص الفتوى :

اذ وضع عدم امكان الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام ، وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بأحد المعاهد العليا فانه لا يكون ثمة مجال لبحث الجمع بين المرتب والمعاش الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى ، فظاهر الأمر ان المقصود بسؤالها هو الجمع بين معاش الدكتور المعروضة حالته باعتباره أستاذاً سابقاً بالجامعة وبين رتبة كأستاذ متفرغ ( فى المقام الأول ) وهو المرتب الذى سيضاف الى مرتبة فى شركة النصر . اذ أن مرتب الأستاذ غير المتفرغ هو الذى يعنى وزارة التعليم العالى ويدخل فى اختصاصها دون ما عداه من مرتبات يتقاضاها السيدان المذكوران من شركة النصر للأغذية .

وإذا كان الأمر على الرغم مما تقدم يتعلق بالجمع بين المعاش والمرتب فى شركة النصر ، فانه يتعين عندئذ الرجوع الى أحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها ، الذى ينص فى مادته الأولى على أنه : « لا يجوز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق من الحكومة أو المؤسسات العامة قبل التعيين فى هذه الشركات . ومع ذلك يجوز لمجلس ادارة الشركة — بعد موافقة وزير الخزانة — أن يقرر الجمع بين المعاش والمرتب الذى يتقاضاه الموظف عند التعيين فى الشركة » .

« فلذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ ( مائة جنيه ) فى الشهر أو كان من الموظف قد جاوز عند تعيينه فى الشركة سن الثانية والستين فيصدر القرار المشار اليه من رئيس الجمهورية » . اذ أن هذا القانون هو الذى يحكم الحالة المعروضة دون القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى والذى يتعلق بالجمع : « بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف الذى يعاد للعمل فى



الحكومة أو من إحدى الهيئات أو المؤسسات العاملة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة » . وفقا لحكم المادة الأولى من القانون وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة ، ولذلك غلته نظرا لعدم تحديد مرتب السيد المعروضة حالته في شركة النصر للأغذية المحفوظة حتى الآن ، فانه يتعين مراعاة احكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ عند تحديد هذا المرتب .

( فتوى ٩٤٤ في ١٩٦٢/٨/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٩ )

#### المبدأ :

القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات مدونة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ — احتفاظها بأن يعين من أعضاء هيئة التدريس والمعينين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية بأخر مرتب لهم في هذه الوظائف — عدم استفادة من كان يشغل وظيفة رئيس مجلس إدارة إحدى الشركات من هذا الحكم — أساس ذلك أن هذه الوظيفة ليست حكومية — لا جدوى من الاستناد الى التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص الفتوى :

ان القاعدة الثانية من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة المعدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ تنص على أن يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعينين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها واذا كان هذا المرتب يجلو الرتب أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية

وتسوى طبقا لأحكام هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفي الحكومة السابقين مع عدم صرف أية فروق مالية عن الماضي .

ولما كانت شركة النصر للسيكاوليت الدوائية هي شركة مساهمة مصرية خاضعة لأحكام القانون الخاص وتتبع وسائله وأساليبه في إدارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر ونليفة رئيس مجلس إدارتها من الوظائف الحكومية التي تخول شاغلها الحق في الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة .

ولما كان من يمين ابتداء في وظيفة الاستاذ من خارج هيئة التدريس يمنح بداية ربط هذه الوظيفة بشرط أن يكون مستوفيا مدة ثلاث عشرة سنة من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ومن لم يكن مستوفيا الشرط المشار اليه عند التعيين يمنح هذا المرتب من تاريخ استيفائه ويسلسل المرتب على حسب الجدول الملحق بالقانون المشار اليه ( الفقرة رقم ٥ من قواعد تطبيق جدول المرتبات في جامعات الاقليم الجنوبي ) ولا حجة فيها قد يقال من أن التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — بصرف النظر عما يواجهه هذا التفسير التشريعي من طعن يتجاوز حدود التفسير — قد نص في البند ٢ منه على أنه يجوز النقل والندب بين جهاز الدولة الإداري وبين الشركات التابعة للمؤسسات العميلة طبقا للقواعد والشروط التي يقررها رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة — وذلك لأنه فضلا عن أن هذه القواعد لم تصدر إلا في ١٣ من أغسطس سنة ١٩٦٦ أي في تاريخ تال لتاريخ صدور القرار الجمهوري رقم ٢٠٢١ لسنة ١٩٦٦ الصادر في ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٦ بتعيين السيد الدكتور ..... استاذًا بالجامعة فإن الشارع قد قصد بنص خاص في قانون تنظيم الجامعات السالف البيان أن يحتفظ لموظفي الحكومة عند تعيينهم بوظائف هيئة التدريس بالجامعات بآخر

مرتب كانوا يتقاضونه — وهذا الحكم الخاص لا يمتد اثره الى غير هؤلاء من العاملين في الشركات العلمية :

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى ان وظيفة رئيس مجلس ادارة شركة النصر للكيماويات الدوائية لا تعتبر وظيفة من الوظائف الحكومية التي تخول شغلها الحق في الاحتفاظ براتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة ويمنح اول مربوط الوظيفة التي عين فيها :

( متوى ٧٧٢ بتاريخ ١٩٦٧/٦/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٠ )

#### المبدأ :

انص على احتفاظ من يعين عضوا بهيئة التدريس او معيدا من كانوا يشغلون وظائف حكومية بأخر مرتب كان يتقاضاه — احتفاظه بالمرتب بصفة شخصية او جاوز أقصى مربوط الوظيفة — وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر من الوظائف الحكومية في مفهوم هذا النص — اساس ذلك ان هذه الشركات تتخذ جميعها شكل شركات مساهمة وتخضع لاحكام القانون الخاص — لا محل للاستناد الى جواز النقل من اية جهة حكومية الى وظيفة مماثلة باحدى هذه الشركات او العكس — اساس ذلك ان هذا النص استثنائي ولا يجوز التوسع فيه او القياس عليه .

#### ملخص الفتوى :

ال قاعدة الثانية من القواعد الملحة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة المعدلة بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعينين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط

الوظيفية التي يعينون فيها وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مرسوم الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية وتسوى طبقا لأحكام هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبت أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفي الحكومة السابقين مع عدم صرف أية فروق مالية من الماضي .

ولما كان قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ يقضى في المادة ٢٣ منه بأن تعتبر شركة قطاع عام (١) كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الأشخاص العامة (٢) كل شركة يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع اشخاص خاصة أو يمتلك جزءا من رأس مالها وذلك إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام متى انتضت مساحة الاقتصاد القومي ذلك .

ويجب ان تتخذ هذه الشركات جميعها شكل شركة المساهمة — كما يقضى في المادة ٣٥ منه بأنه يجب تسهر نظام الشركة وكل تعديل يطرا عليه في السجل التجارى وفقا للأحكام المنصوص عليها في قانون التجارة كما يجب تسهر ملخص نظام الشركة وكل تعديل يطرا عليه في صحيفة الشركات .

وان المادة (٣٦) من هذا القانون تقضى بأن يكون بكل شركة شخصية اعتبارية .

ولا تثبت للشركة الشخصية الاعتبارية الا من تاريخ تسهر نظامها في السجل التجارى .

وتنتقل الى الشركة بمجرد تسهرها في السجل التجارى آثار جميع التصرفات التي اجريت لحسابها قبل التسهر كما تتحمل الشركة جميع المصاريف التي انفتت في تأسيسها .

ولا يجوز الاحتجاج على الغير بالتعديل الذى يطرا على نظام الشركة الا من تاريخ تسهر التعديل في السجل التجارى .

وبين من هذه النصوص أن شركات القطاع العام تتخذ جميعها شكل شركات المساهمة وهي تخضع لأحكام القانون الخاص وتتبع وسائله وإساليه في إدارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر وظائف العاملين فيها من الوظائف الحكومية التي تخول شاغلها الحق في الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة أو وظيفة المعيد .

ولا يغير من هذا الرأي ما تنص عليه المادة ٢٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أنه يجوز نقل العامل من أي جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ذلك أن التعيين في وظائف هيئة التدريس بالجامعات لا يكون عن طريق النقل من وظائف شركات القطاع العام لاختلاف الشروط اللزيم توافرها لتولى وظائف كل من هاتين الجهتين وأن النص في قانون الجامعة على احتفاظ من يعين في وظيفة هيئة التدريس أو وظيفة معيد من موظفي الحكومة بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في الحكومة قبل تعيينهم في وظيفة هيئة التدريس أو وظيفة المعيد هو نص استثنائي لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه فلا يفيد منه إلا من كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه في هيئة التدريس أو بوظيفة معيد .

ولما كانت وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر وظائف حكومية فإن من يعين منهم بهيئة التدريس بالجامعة أو بوظيفة معيد لا يستفيد من حكم القاعدة سالفة الذكر وإنما يمنح راتب الوظيفة التي يعين فيها المقرر في الجدول المرافق للقانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته وبالصواب المبينة فيه .

لذلك انتهى رأي الجمعية إلى أن وظائف شركات القطاع العام

لا تعتبر من الوظائف الحكومية التى تخول شاغلها انحق فى الاحفاظ بروائهم عند تعيينهم بهيئة التدريس أو بوظائف الميعدين فى الجامعات ويمنح من يعين منهم فى هذه الوظائف راتب الوظيفة التى يعين فيها المقرر فى الجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته بالضوابط المبينة فيه .

( نوى ١٩٥ بتاريخ ١٩٦٨/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢٨١ )

المبدأ :

جامعة الأزهر — مرتبات ورواتب اضافية — المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ — نصها على معاملة أعضاء هيئة التدريس والميعدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة — قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — النص فى الجدول الملحق بهذا القانون بعد تمثيلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك فى علاوة الدورية أو فتنها » — ورود النص ذاته فى جدول المرتبات والمكافآت المستبدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — امتناع الرجوع فى هذا الشأن الى احكام العلوات الإضافية المقررة للمعلمين بالكادر العام — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ — عدم انطباقه على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى احكام كادرات خاصة .

ملخص التفسير :

ان المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعامل أعضاء هيئة

التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم في جامعات الجمهورية العربية المتحدة . . «

وقد نص الجدول الملحق بقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك في علاوته الدورية أو ثباتها » ولما استبدل بهذا الجدول جدول المرتبات والمكافآت المنصوص عليه في المادة الرابعة من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ورد النص ذاته في هذا الجدول ، الأمر الذي يمنح معه الرجوع إلى أحكام العلاوات الإضافية المقررة للعاملين بالكادر العلم إذ أن تطبيق أحكام هذا الكادر على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة لا يتأتى إلا عند عدم وجود النص الخاص وهو ما تنص عليه المادة الأولى بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين من عدم سريان الأحكام الواردة به على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ، وهو ما أكدته أيضا قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها إذ بعد أن قضت المادتين الأولى والثانية بمنح راتب اضافي لموظفي الكادر العالي من الدرجة السادسة إلى الدرجة الرابعة الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها ولم يحصل على الدكتوراه وهو في الدرجة الثالثة نصت المادة السادسة من هذا القرار على أنه « ولا تمنح الرواتب المشار إليها في المادتين ١ و ٢ للموظفين الذين يعملون بمقتضى أحكام كفاءات خاصة » .

ولئن كان هذا القرار قد عدل بمد ذلك بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ الذي أضاف إلى البند ١ من المادة الأولى منه فقرة جديدة نصها الآتي : « كما يمنح هذا الراتب للحاصلين على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا تكون مدة دراسته كل منهما سنة على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين بذات الشروط » .

فإن هذا الحكم الجديد وقد أصبح جزءا من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ لا يطبق على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خاصة طبقا للمادة السادسة من هذا القرار ، ويتعين بحث مدى معادلة دبلومات الدراسات العليا لدرجة الماجستير من حيث ما يقوم من هذه الدبلومات مقام الماجستير فى المركز الوظيفى للمعيد وبالنظر الى مستوى التأهيل العلمى لكل منها .

( غنوى ١١١٧ فى ١٩٦٩/١٢/٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٢ )

#### المبدأ :

الأصل أن الجهة المعار إليها نتجبل بمرتب المعار — الاستثناء هو أن نتجمل الجامعة المعيرة بمرتب المعار — نثر ذلك — لحنه عضو هيئة التدريس لمرتبه الأصلى وبذل الجامعة .

#### ملخص الفتوى :

أن المشرع أجاز أعاره أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل فى تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الأجنبية وباليهيات والمؤسسات الدولية وبوزارات الحكومة ومصالحها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد واشترط كاصل عام أن تتجمل الجهة المعار إليها العضو بمرتبه واستثناء من هذا الأصل أجاز للجامعة فى الأحوال الخاصة التى تقدرها أن تتجمل بمرتب المعار واحتفظ المشرع للمعار بنفس مريح بأقدميته وعلاواته وكفأة مميزات وظيفته الأصلية وأجاز شغل وظيفته بدرجةها فى الحالة التى تكون فيها الإعاره بدون مرتب وقصر هذا الحكم على تلك الحالة فقط فلم يطبقه على الإعاره بمرتب ، ومن ثم لا يجوز شغل وظيفة المعار بمرتب وأنها يتمين الإبقاء عليها شاعرة لحن عوفته اذ بذلك يتوافر المصرف المالى اللازم للوفاء بمرتب المعار الذى التزمت به الجامعة المعيرة



ولما كان المرتب على عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل إذا أطلق بغير قيد كاصلاح قانوني بجميع المزايا المتمثلة بالوظيفة وليس يلحقها المشرع بالمرتب الأصلي لتأخذ حكمه وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه وبحجب بحجبه . فإن المعار بمرتب من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة إلى جامعة بيروت والذي تتم اعارته رعاية للعائنة الخاصة التي تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية ويستحق مرتبه الأصلي وبدل الانجاب المنقح به وفقا لما هو مقرر بجنون المرتبات والبدلات لمرافق لقانون الجمعيات رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الملتوى والتشريع الى استحقاق أعضاء هيئات التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبديل انجابه .

( ملف ٦٥٦/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٣ )

#### المبدأ :

المعيدون — تسوية حالتهم وفقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — رفع راتبهم من ١٥ جنيا الى عشرين جنيا — يكون بعد سنة من تاريخ التعيين اذا لم تكن لهم مدة خدمة سابقة وينقضاء سنتين اذا كانت لهم مدة خدمة سابقة في وظيفة فنية ذات درجة مالية معينة .

#### ملخص الفتوى :

ان البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين الحاليين ، بجامعات الاقليم الجنوبي الملحق بالتساونون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة يصر على ان :

« تسوى حالة المعيد على أساس منحه خمسة عشرة جنيها شهريا تزداد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون . فاذا كان للمعيد خدمة سابقة محتها سنتان على الاقل فى وظيفة غنية من درجة تعادل فى بدايتها وظيفة المعيد فتسوى حالته على أساس منحه عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد — ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع فى سبيل تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين الحاليين بالجامعات بالاقليم الجنوى — حدد للمعيد راتبا شهريا مقداره خمسة عشر جنيها على ان يرفع الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه وتسلسل مرتبه وفقا للجدول سالف الذكر فاذا كان للمعيد خدمة سابقة فانه يشترط لمنحة هذا الراتب الاخير شرطان :

الاول : الا تقل مدة هذه الخدمة عن سنتين .

والثانى : ان تقضى فى وظيفة غنية من درجة تعادل فى بدايتها بداية وظيفة المعيد .

مما يدل على ان المشرع يستهدف توافر مستوى معين فى المعيد لمنحة الراتب المذكور . ويتحقق هذا المستوى بانقضاء سنة منذ تعيين المعيد اذا لم تكن له خدمة سابقة وبانقضاء سنتين اذا كانت له خدمة سابقة فى وظيفة غنية ذات درجة مالية معينة — وغنى عن البيان انه بلوغ هذا المستوى وتحقيق هدف الشارع لا يتحقق كلاهما الا بشغل الوظيفة الفنية السابقة شغلا فطيا وتقاضى راتب عنها يعادل اول مربوط وظيفة المعيد . فلا يخفى فى هذا الصدد مدد الخدمة الاعتبارية .

فلذا كانت الطبية قد شغلت قبل تعيينها بمعدة وظيفة طبية امتياز براتب شهري مقداره ١٢ جنيها اعتبارا من ١١ من فبراير سنة ١٩٥٦

حتى ٢٠ من مارس سنة ١٩٥٧ بمستشفى الدمرداش ثم ضمت هذه  
المدة الى مدة خدمتها واعتبرت في الدرجة السادسة فرضا من ١٧ من  
يونية سنة ١٩٥٦ — فعلى مقتضى ما تقدم لا تكون قد شغلت بصفة فعلية  
خلال هذه الفترة وظيفة فنية تعادل في بدايتها بداية مربوط وظيفة المعيد  
وهي خمسة عشر جنيها شهريا ، ومن ثم يتخلف في شأتها شرط قضاء  
السنتين في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها بداية مربوط المعيد  
بعد خصم هذه الفترة من مدة خدمتها السابقة فلا تستحق راتبا مقداره  
عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينها معيدة في ٢٠ من يولية  
سنة ١٩٥٨ .

( فتوى ٥٠٠ في ١٢/٦/١٩٦٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٤ )

المبدأ :

تعيين العامل بالقطاع العام معيدا باحدى كليات الجامعة — احتفاظه  
بمرتبه الذي كان يتقاضاه قبل ترك الخدمه بالقطاع العام منوط بشرطين —  
الا يكون هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة  
الجديدة — الا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة او الدرجة  
المعاد تعيينه فيها .

ملخص الفتوى :

ان القاعدة الثابتة من القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت الملحق  
بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون  
رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة  
التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر  
مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط  
الوظيفة التي يعينون فيها ، واذا كان المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة  
احتفظوا به بصفة شخصية » .

ومن حيث انه جاء بالبيد « اولا » من القرار التفسري رقم ٤ الصادر من المحكمة العليا بجلستها المنعقدة في أول مايو سنة ١٩٧١ « ان القطاع في القطاع العام تذى يعاد تعيينه في فئة أو في درجة أعلى في القطاع العام أو في الجهاز الإداري للدولة يحتفظ بالمرتب الذى يقتضاه في وظيفته السابقة ولو كان يزيد على أول مرسوم الفئة أو الدرجة التى أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة .

ولما كانت القرارات التفسيرية الصادرة من المحكمة العليا نيا توده انشائون كما انها ملزمة فان اقرار التفسري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ المنار انه يكون واجب التطبيق على الحالة المعروضة ويكون قد عدل احكم الوارد في القاعدة الثانية من القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان الواضح من القرار التفسري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ احتفاظ العامل الذى كان يشغل وظيفة من وظائف القطاع العام بمرتبه الذى كان يقتضاه عند تعيينه في فئة أو في درجة أعلى سواء في القطاع العام أو الجهاز الإداري للدولة ونو كان يزيد عن أول مربوط الفئة أو الدرجة التى أعيد تعيينه فيها وذلك بشرطين أولهما : ألا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة أو الدرجة المعدل تعيينه فيها . ثانيا : ألا يكون هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة .

وحيث أنه ثبت أن المعيدة المذكورة كانت تعمل قبل تعيينها بالجامعة بالبنك الأهلى وهو شركة مساهمة ( قطاع علم ) بمرتب قدره ٨٧٥ مليم و ٤١ جنيه وتركت الخدمة بالبنك اعتبارا من ١٩٦٩/٢/٢١ م عينت معيدة للغة الانجليزية بكلية الاداب اعتبارا من ١٩٦٩/٢/١ بمرتب قدره ٢٠ جنيه فانه لا يكون هناك فاصل زمنى بين تاريخ تركها لوظيفتها

السابقة وبين تاريخ تعيينها في وظيفة معيدة ، كما ان مرتبها وقدره ٧٥٨ مليم و ٤١ جنييه والذي كانت تتقاضاه بالبنك الاهلي والمطلوب احتفاظها به لا يزيد على نهلية مربوط درجة المعيدة التي اعيد تعيينها فيها . ومن ثم فانها تكون مستوفية للشرطين الواردين في القرار التفسيري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ وبالتالي يحق لها الاحتفاظ بمرتبتها الذي كانت تتقاضاه بالبنك الاهلي .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية اني احقية السيدة / .....  
المعيدة بكلية الآداب بالنيابا في الاحتفاظ بمرتبتها الذي كانت تتقاضاه بالبنك الاهلي .

( ملف ١٨٧/٣/٨٦ - جلسة ١٩٧٢/٧/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٥ )

المبدأ :

نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ باعادة تنظيم الازهر والهيئات التي يشملها - تفويضه للاتحة التنفيذية للقانون في ترقيات مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس وقواعد تطبيقها ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين - تعرض الاتحة التنفيذية لرتب المعيد الذي كان يشغل وظيفة سابقة يجاوز حدود التعويض الذي يقتصر على الترتيات وقواعد تطبيقها - تحديد المرتبات ليس نوعا من الترتيات ولا تشمله قواعد تطبيقها ، اثر ذلك يتعين - اعمالا لبدا التدرج التشريعي - لتحديد المرتب المستحق للمعيد الذي كان يشغل وظيفة سابقة بالكادر العام الرجوع للقواعد الملحقة بجدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات تطبيقا لحكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦١) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر والهيئات التي يشملها نص على أن « ترقيات مدير الجامعة

ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » .

وقبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ونص في المادة الأولى على أن « يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحق به المرفق بقانون تنظيم الجامعات المشار إليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة الأزهر » ، وذلك اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ » .

ونص في المادة ( الثالثة ) على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ، ويحل به من تاريخ نشره » .

وينص البند الثالث من الأحكام الملحق بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس أو مدرسين مساعدين أو معيدين ممن كانوا يشغلون وظائف في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام فاتهم يحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون عليها ويشرط ألا يتجاوز المرتب المحتفظ به نهاية مربوط المقر للدرجة » .

ولقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المشار إليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ ونصت في المادة ( الأولى ) من مواد إصدارها على أن « يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المشار إليها المرافقة لهذا القرار وينفي كل نص يخالف أحكامها » .

ونص المادة ( ١٩٠ ) من تلك اللائحة على أن « يكون تعيين المعيد بعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة بترشيح رئيس القسم المختص ..... إلا إذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ به بمركره القانوني الثابت

له قبل تعيينه معيدا فلذا كان مرتبه يجاوز اتصى مربوط الوظيفة احتفظ به بصفة شخصية .

كما نصت المادة (١٩٥) منها على انه « مع مراعاة احكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وهذه اللائحة تسرى على جلمعة الأزهر وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بها جميع الأحكام التي تسرى على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بها » .

ومن حيث انه باستقراء تلك النصوص ينضج أن قانون الأزهر رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ قد فوض اللائحة التنفيذية في وضع احكام معينة تخص ترقية أعضاء هيئة التدريس والمعيرين وقواعد تطبيقها ، وأنه قبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ وقضى بتطبيق قواعد واحكام جدول الترقيات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بجامعة الأزهر ولقد قرر هذا الجدول الاحتفاظ للمعيد الذي كان يشغل وظيفة بالكادر العام بمرتبه السابق بشرط ألا يتجاوز آخر الربط المقرر لوظيفة المعيد وقدره ٦٥ جنيتها وبعد ذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية لقانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ التي نصت على إلغاء كل حكم يخالف احكامها والاحتفاظ للمعيد الذي كان يشغل وظيفة سابقة بمرتبه كاملا ولو تجاوز بذلك نهلية الربط المقرر للمعيد كما قررت في ذات الوقت تطبيق الأحكام السارية على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بها على نظرائهم بجامعة الأزهر وذلك مع مراعاة احكامها ولحكام القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

ومن حيث انه لما كان الأمر كذلك فإن اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ تكون قد تجاوزت حدود التفويض المنصوص عليه بقانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بدمرورها

لمرتب المعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة ذلك لأن هذا التفويض يجد حدوده فى الترقيات وقواعد تطبيقها وليس من شك فى أن تحديد المرتبات لا يدخل فى نطاق هذا التفويض فهو ليس نوعا من الترقيات ولا تشمله قواعد تطبيقها .

ومن حيث أنه ترتيبا على ذلك فإن الحكم الذى تضمنه المرحلة بتحديد مرتب المعيد فى المادة ( ١٩٠ ) يكون حكما قائما بذاته غير مسند لنص فى قانون الأزهر ويقتضى فإنه أعمالا لمبدأ التدرج التشريعى الذى يقتضى بتغليب الأدلة الأعلى على الأدلة الأدنى فى التصديق عند عرضها يعمين تطبيق حكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ والرجوع إلى القواعد الملحقه بجدور المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لتعيين المرتب المستحق للمعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة بالكادر العام .

ومن حيث أن المعيد المعروضة حانته كان يتقاضى فى وظيفته تسابطة مرتبا قدره ٧٨ جنيها وهذا المرتب يجاوز نهاية الربط المقرر للمعيد فإنه لا يحتفظ منه إلا بما يساوى نهاية هذا الربط وقدره ( ٦٥ ) جنيها طبقا لنص البند ( ٣ ) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز احتفاظ السيد / ..... المعيد بجامعة الأزهر بكامل راتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بالكادر العام وأنه لا يحتفظ منه إلا بما يساوى آخر الربط المقرر للمعيد وقدره ٦٥ جنيها شهريا .



## قاعدة رقم ( ٢٨٦ )

المبدأ :

نقل أحد وكلاء النيابة من الفئة الممتازة لوظيفة معيد — يقتضى خفض الراتب الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الأولى الى أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه أى الى ٤٢٠ جنيها سنويا بدلا من ٥٤٠ جنيها ويثبت عنه هذا الحد فلا يمنح علاوات حتى يحصل على الدكتوراه فيمنح العلاوات المقررة لها .

ملخص الفتوى :

إن الفقرة التاسعة من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص على أنه « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعيّنون بها بشرط ألا تتجاوز أقصى مربوطها » .

وبغداد هذا النص أنه اذا عين عضو هيئة التدريس أو المعيد بالجامعة فعلا من وظيفة حكومية ظل محتفظا بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الجهة المنقول منها مادام هذا المرتب لا يزيد على أقصى مربوط الوظيفة التى عين فيها فاذا زاد عليه وجب انزاله الى أقصى هذا المربوط .

ومن حيث ان أقصى مرتب للمعيد طبقا للجدول المشار اليه هو ٢٤٠ جنيها سنويا فاذا حصل على الدكتوراه وصل أقصى مرتبه الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

ومن حيث ان وكيل النيابة من الفئة الممتازة يتقاضى مرتبا سنويا مقداره ٥٤٠ جنيها وهو أول مربوط المراتب المقرر لهذه الوظيفة ، وهذا المقدار يجاوز أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه ( ٤٢٠ جنيها سنويا ) ومن ثم يكون مرتبه عند تعيينه فى هذه الوظيفة

الأخيرة مبلغ ٤٢٠ جنيها سنويا ويثبت عند هذا الحد حتى يحصل على الدكتوراه فيمنع عندئذ العلاوات المقررة للمعيدين الحاصلين على الدكتوراه وذلك على النحو المنصوص عليه في جدول المراتب .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن تعين وكيل النيابة من الفئة الممتازة معيدا بكلية الحقوق نقلا من وظيفة وكيل نيابة من الفئة الممتازة يقتضى تنزيل راتبه الى ٤٢٠ جنيها سنويا وهو أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه وتثبيت مرتبه عند هذا الحد فلا يسمح اية علاوات الى أن يحصل على الدكتوراه فيمنح عندئذ العلاوات المقررة للحاصلين على هذه الدرجة .

( غوى ١٠٠٩ فى ١٢/٢٠ ١٩٦١ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٧ )

##### المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ - زيادة راتب المعيد من عشرين الى خمسة وعشرين جنيها شهريا بعد سنة - حساب السنة من تاريخ تعيينه لو تكليفه فى وظيفة معيد - لا يؤثر فى ذلك أن يكون التعيين أو التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ طالما أن السنة قد انقضت فى ظل العمل بهذا القانون - لا يغير من هذا النظر رفع راتبه بموجب هذا القانون الى عشرين جنيها اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ .

##### ملخص الفتوى :

جاء فى جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ أن راتب المعيد ٢٤٠ - ٦٠٠ ج تزداد الى ٢٥٠ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ومقتضى ذلك أن المشرع قد

حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين جنيها شهريا ، وتحسب السنة من تاريخ تعيينه أو تكليفه فى وظيفة معيد لأن التكليف والتعيين متناوبان ولو كان التعيين أو التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ طالما ان السنة قد انقضت فى ظل العمل بالقانون الأخير ولا يغير من هذا النظر رفع راتبه بهذا القانون الى عشرين جنيها اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أنه وقد صدر قرار جمهورى بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ — ولم ترد فيها الاعتمادات الخاصة بأعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية بالنسبة للمعلمين كافة بما فيهم المعلمون بكادرات خاصة فان ذلك يجعل المصروف المالى لنفاذ قواعد أعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية غير متوافر الأمر الذى يتعين معه إلغاء هاتين الاعلنتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة من اول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للمعلمين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فان السيد / . . . المكلف بشغل وظيفة معيد يزداد راتبه الى ٢٠٠٠ جنيه سنويا بعد مضي سنة من تاريخ القرار الصادر بتكليفه فى وظيفة معيد أو من التاريخ المعلن فى هذا القرار لنفاذه .  
( فتوى ٢٢١ فى ١٨/٢/١٩٦٧ )

قاعدة رقم ( ٣٨٨ )

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة المعدل بالتأويل رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — نصه على أن مرتب المعيد ٢٠ جنيها يزداد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا — زيادة مرتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا فى ظل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ تم بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه فى هذه الوظيفة وإن كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

### المخص الففوف :

ان الجدول المرافق لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة قبل تعديله بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ كان ينص على ان يرتب المعيد ١٨٠ ج سنويا نراد الى ٢٤٠ جنبها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٠ جنبها كل سنتين الى ان يصل المرب الى ٤٢٠ جنبها سنويا ، ومن يحصل على نرجة الدكتوراه أو ما يعادلها بمنح مرتبا مقداره ٢٦٠ جنبها ثم يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنبها كل سنتين الى ان يصل المرب الى ٤٨٠ جنبها سنويا .

واذا كان للمعيد خدمة سابقة مفتها سنتان على الأقل فى وثيئة فنية يعادل بذابنها وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنبها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنبها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد .

وان المادة ٩٢ من هذا القانون تقضى بأن يعرض الترشيح على مجلس الكلية فاذا اتزه صدر قرار التعيين من مدير الجامعة وين يكون التعيين بمعد لمدة سنة قابلة للتجديد بمعد اخذ رأى القسم المختص الا اذا كان المعيد يتنخل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد رقبه على اقصى مربوط وظيفة المعيد .

ومن حيث انه صدر بعد ذلك القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ويص فى المادة الرابعة على ان « يستبدل بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتبة السنوية	العلوة الدورية السنوية
معيد	٢٤٠ — ٦٠٠	تزداد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة تم يمنح علوة دورية مقدارها ١٢ جنيها سنويا . ومن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون ان يؤثر ذلك على موعد علونه الدورية . ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح علوه مقدارها ٧٢ جنيها سنويا ثم يمنح علونه الدورية في موعدها .

وقد جاء الجدول الجديد خلوا من النص القاضى بأنه « وإذا كان للمعيد خدمة مسابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفه معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مربيا قدره عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » .

ومن حيث انه ولئن كان استحقاق العلوة تنشا في حق العامل بعد انقضاء فترة معينة في صورتين ، أما من تاريخ التعيين أو من تاريخ منح العلوة السابقة وأنه وفقا لما انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلساتها المنعقدة في ٣٠ مايو سنة ١٩٥٦ و ١٨ يونيو و ١٢ يوليو سنة ١٩٦٧ فان النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص في حدد استحقاق العلوات الدورية لا يعتبر تعيينا مبتدأ ذلك ان علاقة الموظف بالدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل ان خدمته تظل متصلة ولا يعدو الأمر ان يكون مجرد نقل من وظيفة الى اخرى في خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني ، وأنه لا يجوز ان يكون لنقل هذا النقل اثر على موعد استحقاق العلوة الاعتيادية الدورية فلا يقطع مريان هذه العلوة بل تحسب في حقه أمدته التي سرت في صالح الموظف في

ظل الكادر العام ويمنح العلاوة بعد انقضاء سنة من تاريخ تعيينه الأول أو تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

إلا أنه يبين من نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وانجدول المرافق له بعد تعديله بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ أن جدول الوظائف والمرتبات الملحق بهذا القانون وقد حدد راتب المعيد على النحو الآتي :

٢٤٠ - ٦٠٠ ج تزداد إلى ٢٥ ج فيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ ج فيها سنويا ، ومقتضى ذلك أن المشرع وقد حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين ج فيها أن تبدأ السنة من تاريخ التعيين في وظيفة معيدا وليس من تاريخ منح العلاوة السابقة لأن هذه الزيادة إنما هي رفع لراتب المعيد بعد قضاء هذه الفترة في وظيفته وليست علاوة دورية فهي لا تمنح بصفة منتظمة أو دورية وإنما تمنح مرة واحدة بعد سنة من بدء التعيين تحقيقا لحكمة خاصة هو رفع مستوى المعيد ماليا في بداية عهده بالخدمة فلا يسوغ منحه هذه الزيادة قبل استكمال سنة فعلية وقت تعيينه في هذه الوظيفة وهو ما سبق أن انتهت إليه الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدتين في ٦/٢٨ و ١٢/٧/١٩٦٧ بالنسبة إلى المندوبين المساعدين بمجلس الدولة الذين حدد الجدول المرافق للقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٦٤ رواتبهم بذات الطريقة وهي ٢٤٠ - ٦٠٠ ج تزداد إلى ٢٠٠ ج بعد سنة ثم ١٨ ج سنويا بعد ذلك .

ومن حيث أنه ولئن كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري سبق أن أقرت بجلستها المنعقدة في ٤ نوفمبر سنة ١٩٥٩ أن المشرع إذ نظم تعيين المعيد من بين موظفي الحكومة لم ينظر إلى هذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل نظر إليه على أنه مجرد نقل من إحدى وظائف الحكومة إلى وظيفة معيد بالجامعة وإن خدمته تظل متصلة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني الذي حصل عليه في وظيفته الحكومية فيها عدا المرتب فلا يجوز أن يزيد على أول مربوط وظيفة المعيد . ومن ثم فلا يكون لنقل هذا النقل أثر على موعد استحقاق علاوته الأولى في وظيفة معيد

فتحسب المدة التي انقضت في ظل الكادر العلم ويمنح المعيد علاوته الاولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

الا ان هذه الفئوى صدرت في ظل العمل بالجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وقبل تعديله بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ، وقد كان هذا الجدول يردد النص المشار اليه سلفا والذي كان يقضى بأنه « اذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفته معيد ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » وهو النص الذي خلا منه الجدول الجديد المعدل بأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية الصومية الى ان زيادة راتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا في ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تتم بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة ولو كان شاغلا لوظيفة حكومية اخرى قبل تعيينه معيدا ..

( فتوى ٥٣٥ في ١٣/٥/١٩٦٩ )

## الفرع الثاني اعانة غلاء المعيشة

قاعدة رقم ( ٢٨٩ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات — اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية — الفاؤها وضمها الى المرتب اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ بالتطبيق للمادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — الفاؤها وضمها الى رواتب العاملين بالشرطة بمنحى المادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ — الفاؤها بالنسبة الى وظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ — الفاؤها كذلك بالنسبة الى رجال السكك الدبلوماسية والقنصل طبقا لنص المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ — عدم ورود الاعتمادات الخاصة بهاتين الاعانتين فى ميزانية الخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ بالنسبة الى العاملين كلفة بما فيها العاملون بكادرات خاصة — اثر ذلك : ضم اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعيدن واعضاء هيئة التدريس بالجامعات اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كانت الفقرة الاولى من المادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادرة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقضى بان يستمر العاملون فى تقاضى مرتباتهم الحالية بما فيها اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وتضاف الى مرتباتهم الاصلية اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٤ وظنى من هذا التاريخ جميع القواعد والقرارات المتعلقة بها بالنسبة



للخاضعين لأحكام هذا القانون وقد استثنى من الخضوع لأحكامه بمقتضى المادة الأولى من قانون إصداره وظائف القوات المسلحة والشرطة والوظائف التى تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

وقد ألغيت هاتان الإعانتان وضمتا الى رواتب العاملين فى الشرطة بمقتضى المادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ وكذلك ألغيتا بالنسبة لوظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى جدول فئات الرواتب الملحق بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل أحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة كما ألغيتا بالنسبة لرجال السلكين الدبلوماسى والقنصرى بما نص عليه فى المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ بتعديل جدول الوظائف والمرتبات الملحق بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصرى .

الا انه وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٠ لسنة ١٩٦٥ بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ ولم يورد الاعتبارات الخاصة بهاتين الإعانتين بالنسبة للعاملين كلفة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة ، وبذلك لم يعد ثمة مصرف مالى لهاتين الإعانتين اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٥ وتضمن من هذا التاريخ اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعيّدين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى قضى بسريان الأحكام المنطقة بالقضاء اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وضمتا الى المرتب على العاملين بالوظائف التى تنظمها قوانين وكادرات خاصة .

( فتوى ٣٣٨ فى ١٨/٢/١٩٦٧ )

## قاعدة رقم ( ٢٩٠ )

### المبدأ :

تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين من يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ - احتفاظهم بمرتباتهم في الكادر العام التي ضمت اليها اعانة غلاء المعيشة - اثر ذلك - عدم جواز منحهم اعانة غلاء معيشة مرة اخرى ما لم يكن الراتب الذي كان يمنح له بالكادر العام في ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم اعانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التي عين بها في الجامعة مضافا اليها اعانة غلاء المعيشة فعندئذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها الى المرتب في ١٩٦٥/٧/١ .

### ملخص الفتوى :

ومن حيث ان القاعدة الثابتة من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكائآت الملحقة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة بمعدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على انه « يراعى عند تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية .

وتطبيقا لذلك ولما كان تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ يترتب عليه احتفاظهم بمرتباتهم في الكادر العام التي ضمت اليها اعانة غلاء المعيشة فانه لا يجوز منح ايهم اعانة غلاء معيشة مرة اخرى لما يترتب على ذلك من تكرار أو ازدواج منح تلك الاعانة وهو ما لا يجوز قانونا وذلك ما لم يكن الراتب الذي كان يمنح له بالكادر العام في ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم اعانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التي عين بها في الجامعة مضافا

اليه اعانة غلاء المعيشة فعندئذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها الى ذلك المرتب ١٩٦٥/٧/١ ، لانه لا يترتب على منحه تلك الاعانة بالجامعة اى ازواج فى منحها اذ لم يحتفظ له باعانة الغلاء التى سبق منحها له فى وظيفته السابقة .

ويصدق ذات الحكم بالنسبة لمن عين عضواً بهيئة التدريس بعد ١٩٦٤/٦/٣٠ وقبل ١٩٦٥/٧/١ ولم يحتفظ له بمرتبه السابق لانه كان يشغل وظيفة غير حكومية ( بالشركات ) فيستحق اعانة غلاء معيشة اذا توفرت فيه شروط استحقاقها الأخرى .

( ملف ٢٥١/٣/١٦ — جلسة ١٩٧٠/١/٧ )

### قاعدة رقم ( ٣٩١ )

#### المبدأ :

القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المالية رقم ٢٣٤ — ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء فى ١٩٤١/١٢/١ — اشترطها فبين تصرف له الاعانة ان تكون له مدة خدمة ثلاثة اشهر على الأقل — لا وجه لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها اذ ثلاثة اشهر جيدة بعد تعيينه فى الجامعات اذا كان قد اضى مدة مماثلة بوظيفة حكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

#### ملخص النقوى :

ومن حيث ان القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المالية رقم ٢٣٤ — ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤١/١٢/١ كانت تقضى بأنه :

» يشترط فبين تصرف له الاعانة ان يكون من العاملين بمسقة

منتظمة وليس من المكلفين بخدمات وقتية وعارضة والمقصود بالخدمة المنتظمة أن يكون الموظف أو المستخدم أو العامل مستمرا على القيام بأداء واجبات منتظمة بصرف النظر عن فئة المستخدمين التابع لها ، ولا تصرف الاعانة إلا إن له مدة خدمة ثلاثة أشهر على الأقل ، كما لا تصرف الاعانة للعامل الذين يراعى في تحديد أجورهم ارتفاع تكاليف المعيشة » .

ومن حيث أنه وقد احتفظ المشرع لن يعين من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية ، بأخر مرتب كانوا يتقاضونه ، فإنه لا يكون ثمة وجه لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة أشهر جديدة طبقا للقاعدة بعد تعيينه في الجامعة اذا كان قد امضى مدة مماثلة بالوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ ، وذلك على عكس الحال بالنسبة لن كانوا يشغلون وظائف غير حكومية فلا تصرف لهم اعانة غلاء معيشة الا بعد مضي ثلاثة أشهر عليهم في الخدمة الحكومية طبقا للقاعدة المتقدمة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق في هذا الشأن بجلستها المنعقدتين بتاريخ ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ و ٨ من مارس سنة ١٩٦٧ ، والى أنه يشترط لاستحقاق اعانة غلاء المعيشة انقضاء مدة ثلاثة أشهر على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس بالجامعة بالنسبة لن كان يشغل وظيفة غير حكومية قبل تعيينه في الجامعة ولا يلزم هذا الشرط بالنسبة لن كان تعيينه في الجامعة من إحدى الوظائف الحكومية اذا كان قد قضى مدة ثلاثة أشهر في الوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

## قاعدة رقم ( ٢٩٢ )

### المبدأ :

استحقاق المبعوث من المعيين ومساعدى المدرسين اعانة غلاء المعيشة فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٠ وللعلالة الاجتماعية فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ — مبلغ الستين جنيها التى تضاف الى مرتب المعيد فى السنة الأولى يعتبر علاوة دورية سنوية تستحق فى أول يناير أوور علم على تعيين المعيد .

### بمخص القوى :

ان المادة ١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة أبانت أن الغرض من البعثة سواء اكانت داخل الجمهورية لم خارجها هو القيام بدراسات علمية أو الحصول على مؤهل علمى أو كسب مران علمى . كما تبينت الجمعية العمومية من المادة ٤ من اللائحة المالية الصادرة بقرار اللجنة العليا للبعثات رقم ٤١٥ فى ١٠/٢٠/١٩٧٨ تنفيذاً للمادة ٢٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر قواعد المعاملة المالية للمبعوثين فقررت أن يتقاضى عضو البعثة الخارجية الموفد على نفقة البعثات مرتب الوطن من الجهة الموفدة التابعة لها البعثة من تاريخ سفره ، كما سرت المادة ١٨ من اللائحة المذكورة هذا الحكم بالنسبة لأعضاء البعثات الخارجية الموفدين على منح مقدمة للدولة . ومفاد ما تقدم أن المبعوث الموفد على نفقة البعثات أو على منح مقدمة للدولة يتقاضى مرتبه من الداخل وأن وجوده بالخارج للدراسة أو التدريب وليس للعمل . وبذلك فإن المبعوث لا يعد عاملاً فى نطاق تطبيق القانونين ٦٣ لسنة ١٩٨٠ و ١١٨ لسنة ١٩٨١ المشار اليهما . وإنما يتمين معاملته معاملة العاملين بالداخل عند تطبيق أحكام القانونين المذكورين على حالته .

فيستحق اعانة الغلاء الاضافية ثم العلالة الاجتماعية كلا فى مجال تطبيقها الزمنى .

واستظهرت الجمعية العمومية افتاءها السابق بجلستها المفقودة من ١٩٨٠/٣/١٩ والتي انتهت فيه الى ان مبلغ الستين جنيها التي تضاف الى مرتب المعيد من السنة الأولى تعتبر علاوة دورية سنوية تستحق من اول يناير التالى لمرور عام على تعيين المعيد تأسيسا من جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذى تضمن تنظيمها متكاملة للعلاوات الدورية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة ، أى توظيفى مدرس مساعد ومعيد ، وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيها من الأولى ثم ٢٤ جنيها كل سنة بعد ذلك . وطالما ان هذا التنظيم قد ورد بالجدول من نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية المستحقة للمعيد ، فان المشرع يكون قد أفصح صراحة عن طبيعة مبلغ الستين جنيها التي يستحقها المعيد من السنة الأولى . فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، ومن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية تستحق من موعد استحقاقها وتتقيد بالقواعد والشروط التي تحكمها وهو ما أكدته عليه الجهة الأخذ به فلا تزال عند هذا الرأى وتأخذ به فى الواقعة المطروحة .

( بلف ٩٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٣ )

## الفرع الثالث المعلاوة الدورية

قاعدة رقم ( ٢٩٣ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٥٠ يربط درجات أعضاء هيئة التدريس بدرجات رجال القضاء والنيابة — لا أثر له على مواعيد بدء استحقاق المعالوات الدورية .

ملخص الفتوى :

ان كل ما يترتب على ربط المرتبات المقررة لوظائف التدريس في الجامعات بمرتبات وظائف القضاء التي تتقلبها هو حصول أعضاء هيئة التدريس على الماهيات المقررة للوظائف المتقلبة لوظائفهم ، وكذلك على المعالوات المحددة لهذه الوظائف بنذاتها ، وبمواعيدها الدورية أي كل سنتين . أما فيما يتعلق بتحديد ميعاد بدء السنتين ، فانه لما كان أعضاء هيئة التدريس — اثناء خضوعهم لأحكام الكادر العام قبل صدور القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٥٠ الذي ربط درجاتهم بدرجات رجال القضاء والنيابة — يستحقون علاواتهم كل سنتين مع مراعاة أول مايو ، فان ميعاد علاواتهم يظل مرتبطا بهذا التاريخ بعد ربط مرتباتهم بمرتبات رجال القضاء ، لأن هذا الربط لا يؤثر على ميعاد استحقاق المعالوة .

( فتوى ٤٦٤ في ١٩٥٣/١٢/٢٢ )

قاعدة رقم ( ٢٩٤ )

المبدأ :

تعيين الموظف الحكومي في وظيفة معيد بالحامدة — يعتبر نقلا يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني فيها عدا المرتب فلا يجوز أن يزيد على أقصى مربوط وظيفة المعيد — استحقاقه المعالوة الدورية بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه المعالوة السابقة .

### ملخص التفسير :

نصت المادة ٨٦ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين في الكليات معيدون .

ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير ممتاز أو جيد جداً في درجته الجامعية الأولى أو ما موقتها من الدرجات العلمية .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فإذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ويكون التعيين بعد الاعلان عن الحال الشاغرة ويعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص «

وجاء بجدول المرتبات الملحق بهذا القانون :

« المعيدون ١٨٠٠ جنيها سنوياً تزداد الى ٢٤٠٠ جنيها بعد سنتين ثم ينحون علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرب ٤٢٠ جنيها سنوياً » .

ثم صدر القانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ بتعديل المادة السابقة على أن يعمل به من ١٦ من يونية سنة ١٩٥٥ فأصبحت المادة ٨٦ بعد تعديلها بهذا القانون تنص على أن :

« يجوز أن يعين في الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بعد الاعلان عن الحال الشاغرة بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فإذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجة جيد جداً في درجته الجامعية الأولى أو ما موقتها من الدرجات العلمية فإذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجة جيد . ويشترط للتعيين بالتقدير الاخير أن يكون المرشح حاصلاً على تقدير جيد جداً في مادة التخصص .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فإذا أقره صدر قرار التعيين من



مدير الجامعة بمقتد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد اخذ رأى القسم المختص .  
الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى  
الثابت قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط هذه  
الوظيفة » .

وقد جاء بالمذكورة الايضاحية لهذا القانون تطبيقا على الفقرة الاخيرة  
من النص المشار اليه ما يأتى :

« ولما كان النص يقتضى بتعيين المعيد بمقتد لمدة سنة قابلة للتجديد  
وان بعض المتقدمين لهذه الوظيفة يشغلون وظائف حكومية وتعيينهم فى  
وظيفة المعيد يكون بطريق النقل الى الجامعة فقد اقتضى ذلك النص فى  
التعديل المقترح على ابقائه بحالته السابقة بشرط الا يجاوز مرتبه اقصى  
مربوط وظيفة المعيد » .

وبعد ذلك صدر القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ وبدأ العمل به من ٢٠  
من سبتمبر سنة ١٩٥٦ وقد ورد فى المادة ٨٤ منه نص المادة ٨٦ من  
القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥  
مع تعديل يسير فى شروط تعيين المعيد وأبقى الفقرة الاخيرة من المادة ٨٦  
من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ معدلة على النحو السابق بنصها الذى  
تقسم ذكره .

ولما صدر القانون رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات  
بالجمهورية العربية المتحدة ردت ذات الأحكام السابقة فى المادة ٩٢ منه .

ويستفاد من مجموع هذه النصوص ان المشرع اذ نظم تعيين المعيد  
من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل  
نظر اليه على أنه مجرد نقل من احدى وظائف الحكومة الى وظيفة معيد  
بالجامعة وان خدمته تظل متصلة مما يستتبع عدم المساس بمركزه  
القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته الحكومية فيما عدا المرتب فلا يجوز  
أن يزيد على اقصى مربوط وظيفة المعيد . ومن ثم فلا يكون لنقل هذا

النقل أثر على موعد استحقاق علاوته الأولى فى وظيفة معيد منحسب  
المدة التى انقضت فى ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها  
ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من  
تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة — وهذا الحكم مطابق للقاعدة العامة  
التي سنّها المشرع فى المادة ٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن  
نظام موظفى الدولة تنظيها لموضوع استحقاق العلاوات الاعتيادية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان تعيين موظفى الحكومة  
فى وظيفة معيد باحدى الجامعات يعتبر بمثابة نقل ، ومن ثم يمنح المعيد  
علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ  
تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

( فتوى ٧٨١ فى ١١/٢٥/١٩٥٩ )

### قاعدة رقم ( ٣٩٥ )

#### المبدأ :

تعيين المعينين من بين موظفى الحكومة وفقا لحكم المادة ٩٢ من  
القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لا ينظر اليه على انه  
تعيين مبتدا من كل الوجوه وانما ينظر اليه على انه نقل من بعض الوجوه  
من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد — يستتبع ذلك ان المعيد فى  
هذه الحالة يحتفظ بالمركز القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته السابقة  
ومن ثم يستصحب موعد علاواته الدورية بالكادر العام بعد تعيينه معيدا —  
لا وجه للاحتجاج بفتوى الجمعية العمومية الصادرة فى ٢٦/٤/١٩٧٣ التى  
اتخذت الى ان العامل لا يستصحب عند تعيينه فى احدى وظائف هيئة  
التدريس موعد علاواته الدورية السابقة بالكادر العام — اساس ذلك ان  
المعيد لا يعتبر من اعضاء هيئة التدريس .

### ملخص الفتوى :

ان المادة (٩٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، وهو القانون واجب التطبيق في الحالة المعروضة — كانت تنص على انه « اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط ألا يزيد مرتبه على اتمى مربوط وظيفة المعيد » .

ومن حيث أنه يبين من هذا النص أن المشرع حين نظم تعيين المعيد من بين موظفي الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين على أنه تعيين مبتدأ من كل الوجوه ، وانما نظر اليه على أنه نقل — من بعض الوجوه — من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد ، بما يستتبع احتفاظه بالمركز القانوني الذي حصل عليه في وظيفته السابقة ، ومن ثم يحتفظ بموعد علاوته الدورية ، فيستحق علاوته الدورية بعد تعيينه في وظيفة معيد بعد انقضاء المدة المقررة من تاريخ تعيينه الأول بالحكومة ، او من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة ، ولا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بفتوى الجمعية العمومية الصادرة في ٢٦ من ابريل سنة ١٩٧١ المشار اليها التي انتهت الى أن العامل لا يستصحب عند تعيينه في احدى وظائف هيئة التدريس موعد علاوته الدورية السابقة بالكادر العام ، وانما يبدأ في حقه موعد جديد للعلاوات ، ذلك أن المعيد لا يعتبر من أعضاء هيئة التدريس . وقد خصه المشرع بنص ينظم تعيينه ، مقتضاه الاحتفاظ له بمركزه القانوني السابق على التعيين في هذه الوظيفة بما يستتبع احتفاظه بموعد علاوته الدورية .

ومن حيث أنه تأسيسا على ذلك ، واذا أعيد تعيين السيدة ..... في وظيفة باحثة بالمعهد القومي للتخطيط بعد أن كانت تشغل وظيفة بالكادر العام ، وذلك دون ناسل زمني ، فانها تحتفظ بمركزها القانوني الثابت لها قبل التعيين في وظيفة معيد ، فتمتصحب موعد علاواتها الدورية بالكادر العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أحتية السيدة /.....  
فى الاحتفاظ بموعد علاوتها الدورية بالكادر العام بعد تعيينها معيده بمعيد  
التخطيط القومى .

( ملف ٢١٠/٢/٧٦ — جلسة ١٦/٥/١٩٧٢ )

قاعدة رقم ( ٢٩٦ )

المبدأ :

مواعيد العلاوات الدورية التى تستحق للمعيد بعد حصوله على درجة  
الدكتوراه — اعتبار حصوله على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فيمنح  
راتبا قدره ٢٦٠ جنيها ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساسا لموعد العلاوات  
المقبلة — أساس ذلك .

ملخص الفتوى :

ان الأصل ان المعيد يعين ابتداء بهرب ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى  
٢٤٠ جنيها بعد سنتين طبقا لما ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون  
رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون  
جنيها كل سنتين الى ان يصل الى ٤٢٠ جنيها سنويا سواء حصل  
المعيد على درجة الدكتوراه أم لم يحصل عليها . ثم استحدث المشرع  
بالتانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة  
بالنسبة لمن يحصل من المعيد على درجة الدكتوراه من مقتضاها ان  
يمنح المعيد فى هذه الحالة راتبا قدره ٢٦٠ جنيها سنويا ثم يمنح بعد ذلك  
علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٨٠  
جنيها . ووضح من سياق النصوص سابقة الذكر ان منح المعيد الذى  
يحصل على درجة الدكتوراه راتبا قدره ٢٦٠ جنيها سنويا لا يعقتر ترقية  
الى درجة مالية أعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الاعتيادية اذ لا زال  
المعيد فى حدود الربط المقرر له فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٢٤٥  
لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد

بالمجدول المرفق بقانون موظفي الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع العلاوات التي تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات المالية او معهد الضرائب ، وانما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة في حياته الوظيفية فيمنح راتبا مقدرة ٢٦٠ جنيها سنويا ويمنح تاريخ منح هذا الراتب اساسا لموعده علاوته المقبلة فيمنح من هذا التاريخ علاوة دورية قدرها ٢٦ جنيها كل سنتين الى ان يصير مرتبه اى ٤٨٠ جنيها » .

( فتوى ٥٠٢ فى ١٩٦٢/٤/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٧ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — تحديد مواعيد العلاوات الدورية المستحقة لهم — تسويتها وفقا لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — تفرقة البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات بين تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بين حالتين : حالة العضو الذى استعاد من التسلسل الفرض طبقا للجدول بما يساوى علاوة او أكثر ، وحالة العضو الذى استعاد من هذا التسلسل بما يساوى أقل من علاوة — منحه فى الحالة الأولى علاواته الدورية ابتداء على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقا لهذا التسلسل ، ومنحها فى الحالة الثانية على أساس تاريخ آخر علاوة منحها العضو فعلا — زوال هذه التفرقة بعد تعديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات سابق الذكر ، فيجب الاحتفاظ بمواعيد العلاوات الدورية التي منحت فعلا قبل العمل بالقانون — عدم تضمين هذا البند اجازة منح العضو العلاوات الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالظلت الواردة بالجدول الملحق به .

#### ملخص الفتوى :

يبين من استقراء جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وقواعد تطبيق جدول المرتبات

المشار اليه على اعضاء هيئة التدريس ، ان المشرع فى مجال تحديد كيفية تطبيق الجدول المذكور على الاساتذة من اعضاء هيئة التدريس — قد نص على نسوية حالة الأستاذ بمنحه مرتباً شهرياً قدره ثمانون جنيهاً من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ ، وذلك اذا كان فى هذا التاريخ قد أبهى مددا معينة من تاريخ حصوله على درجته الجامعية الأولى ، ثم من تاريخ شغله لوظيفة أستاذ مساعد ، وتخفيض هذه المدد سنة واحدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اسبوط .

أما فى مجال تحديد مواعيد العلاوات الدورية التى يمنحها عضو هيئة التدريس طبقاً للتسلسل — اذا ما طبق فى شأنه — وتحديد تلك المواعيد بالنسبة للعلاوات المقبلة فقد كان البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات — قبل تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ — يفرق بين حالتين :

أولاً — حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقاً لجدول بما يساوى علاوة أو أكثر أى من أجرى التسلسل فى حقه ، فترتب عليه أن حصل على مرتب فى تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الفعلى الذى كان يتقاضاه فى هذا التاريخ بمقدار ثمانية جنيهات أو أكثر وذلك بالنسبة للأستاذ فإن علاواته الدورية المقبلة تمنح على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقاً للتسلسل الفرضى وذلك بغض النظر عن مواعيد علاواته الدورية التى كان يمنح فيها هذه العلاوات فعلاً قبل تطبيق التسلسل فى حقه .

ثانياً — حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقاً لجدول بما يساوى أقل من علاوة ، فقد كان البند ٧ ينص على أن يحتفظ بمواعيد علاواته ، بمعنى أن يتخذ تاريخ آخر علاوة منحها العضو فعلاً أساساً لمواعيد علاواته المقبلة .

وقد زالت هذه التفرقة بعد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ فأصبح عضو هيئة التدريس يحتفظ بمواعيد علاواته

الدورية التي منحها فعلا قبل العمل بالقانون : وذلك سواء بالنسبة لمعلاواته التي يمنحها عند اجراء التسلسل في حقه أو بالنسبة لتحديد مواعيد علاواته المقبلة ولما كان مقدار افادته من هذا التسلسل أي سواء كانت هذه الافادة بمقدار علاوة أو أقل أو أكثر من ذلك ، ومن ثم فان تعديل هذا البند لم يتضمن اجازة منح أعضاء هيئة التدريس — ومن بينهم الاساتذة — علاواتهم الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالنسبة الواردة بالجدول الملحق به ، وهي ثمانية جنيهات كل سنتين ، ذلك ان هذا المنح بمشروط بتسوية حالته وتسلسلها طبقا لذلك الجدول والقواعد الملحقة به ، وهو ما يتعين معه تحديد مناط اجراء هذه التسوية وما اذا كانت تجرى في جميع الحالات وبقوة القانون ايا كانت نتيجتها أي سواء كان العضو يستفيد منها أو لا يستفيد ، ام ان اجراءها مشروط بأن يفاد العضو من تسلسل مرتبه الفرضي طبقا لها بحيث يكون المرتب الفرضي الذي يصل اليه بمقتضى هذا التسلسل في تاريخ نفاذ القانون ازيد من مرتبه الذي كان يتقاضاه فعلا في هذا التاريخ .

وانه ولئن كانت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد جاءت خلوا من أية اشارة تحدد مناط تطبيق التسلسل الفرضي الذي تضمنته القواعد ، الملحقة بجدول المرتبات الملحق بالقانون — الا ان المشرع بمناسبة تعديل البند ٧ من هذه القواعد قد تضمن المذكرة الايضاحية للتعديل بيانا للفرض الذي من اجله لجرى التعديل والذي يصدد في حقيقة الامر مناط تطبيق التسوية الفرضية طبقا لتلك القواعد ، اذ جاء في هذه المذكرة ان « هدف المشرع من تطبيق جدول المرتبات هو اعادة هيئة التدريس والمعيرين وتحسين مرتباتهم » الامر الذي يقطع بأن مناط تطبيق تلك القواعد واجراء التسلسل الفرضي لعضو هيئة التدريس هو ان يستفيد منه ، ومن ثم فاذا كان سيقرب على هذا التسلسل ان يكون المرتب الذي يصل اليه العضو طبقا لهذا التسلسل اقل من مرتبه الذي كان يتقاضاه فعلا في تاريخ نفاذ القانون فانه يحتفظ

بهذا المرتب دون اجراء التسلسل فى حقه ، ومن ثم فانه لا يجوز منحه العلاوات الدورية عن المدة السابقة على نفاذ القانون باغاثات الجديدة طبقا لذلك التسلسل ، مادام انه سوف لا يطبق فى شأنه ، وانما يظل محتفظا بحالته الفعلية وعلاواته فيها بغائاتها السابقة طبقا للقواعد التى كان معمولا بها قبل صدور القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

ولا يجوز الاستناد الى نص البند ٧ السالف الاشارة اليه بعد تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ : للقول بان عضو هيئة التدريس وان لم يستند من التسلسل ، الا انه يمنح علاواته السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالفئات الجديدة المنصوص عليها فيه ، ذلك انه فضلا عن ان النص سواء قبل تعديله او بعد هذا التعديل انما يقتصر حكمه على من اُنفاد من التسلسل سواء بمقدار علاوة او اقل او اكثر من ذلك ، وهو ما يفترض ابتداء اجراء ذلك التسلسل فى حقه ، فلن التعديل الذى أدخله المشرع على ذلك النص انما انصب على تحديد واعيد العلاوات الدورية بالنسبة لمن اُنفاد من التسلسل ، وذلك دون ان يورد أى حكم خاص بمن لم يفد من هذا التسلسل ، ومن باب أولى بمن يضر منه ، تاركا حكم هذا الفريق لما أورده من قاعدة عامة فى شأن تحديد مناهط تطبيق هذا التسلسل ، وهو وجوب افادة عضو هيئة التدريس من تطبيقه فى شأنه ، اما من لم يفد من اعادة تسوية حالته وتسلسلها طبقا للقواعد الملحقه بالقانون فلا تتغير حالته السابقة ، وانما يظل محتفظا بمرتبه الفعلى الذى يتقاضاه فى تاريخ نفاذ القانون وهو ما يقتضى ان تظل علاواته الدورية بغائاتها السابقة دون تعديل هذه الفئات طبقا للتسلسل الفرضى المذكور ما دام انه سوف لا يطبق فى شأنه .

ولا ينال من هذا الراى ما ذهبت اليه الجامعة من ان تسوية حالة السيد الدكتور المذكور بمنحه اول مربوط وظيفية استاذ تضمن اهدارا مؤكدا لحقوقه المكتسبة ، ذلك ان منح الاستاذ اول مربوط الدرجة فى التسوية الفرضية التى تجرى له طبقا للبند ٤ من قواعد تطبيق



جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين الموجودين في الخدمة وقت نفاذ قانون الجامعات ما هو الا نزول على حكم هذا البند الذي ينص على أن « تسوى حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيبها ( وهو اول مربوط ) . . . » هذا فضلا عن أن اجراء هذه التسوية في شأن الاستاذ مناطها ان يكون المرتب الذي يصل اليه طبقا لها في تاريخ نفاذ القانون ازيد من مرتبه الفعلي الذي يتقاضاه فعلا في هذا التاريخ ، ومن ثم ماذا ما طبقت التسوية في شأنه فان ذلك يتضمن بحكم النزوم كونها اصلح له من الناحية المالية . من حالته الفعلية بما فيها علاواته التي منحها عملا .

ولا يجوز الاحتجاج بما تذهب اليه الجامعة من أن هذا الرأي يتضهن مخالفة لأحكام المادة ٢٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي تنص على أن : « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات الترقية المرتى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت ايها أكبر . . . » لا يجوز الاحتجاج بذلك اذ انه يتبين من البند ٤ من قواعد تطبيق جدول المرتبات السالف ذكره أن مناط تطبيق تلك القواعد هو اعادة عفو هيئة التدريس من التسلسل الفرضي لحالته بالمقارنة الى حالته الفعلية ومرتبه الفعلي الذي كان يتقاضاه في تاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم لما أن يظل بحالته الفعلية بما تضمنتها من علاوة الترقية وعلاوات دورية ، اذا ما اسفرت بالمقارنة عن أن هذه الحالة أفضل مما يصل اليه بالتسلسل الفرضي ، وأما ان يجري في حقه هذا التسلسل ، طبقا لما تضمنه البند ٤ من أحكام ، ومن بينها بدء التسلسل بمنحه بداية مربوط وهي ثمانون جنيبها شهريا ، وذلك اذا كان المرتب الذي يصل اليه في تاريخ نفاذ القانون طبقا لهذا التسلسل ازيد من مرتبه الفعلي الذي كان يتقاضاه في ذلك التاريخ — الأمر الذي يبين منه أنه لا يجوز عند اجراء التسلسل في حق عضو هيئة التدريس — اذا ما كان افضل له تجزئة احكامه بان تبدأ تسوية حالته على أساس تول مرتب فعلي تقاضاه في درجته ، ثم تسلسل الحالة بعد ذلك بمنحه املاوات

( م . - ٥٠ - ج ١٢ )

الفرضية بفئاتها الجديدة بل يجب ان يبدأ التسلسل بمنح العضو اول المربوط ثم العلاوات الفرضية بفئاتها الجديدة ، ثم مقارنة ما تسمر عنه التسوية بالمرتب الفعلى - ويطبق فى شأن العضو ما يكون اصنع له منهما - وذلك بحسب ان التسوية لا تطبق الا اذا كان العضو يستفيد منها ، والا فيحتفظ بحالته الفطية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشارى للفتوى والشريع الصادرة بجلستها المتعده فى ٥ من مارس سنة ١٩٦٢ . التى انتهت الى اعتبار التسوية التى أجرتها جامعة سيوط لحالة السيد الدكتور . . . . . ، مخالفة لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وتحصيل الفروق التى صرفت اليه بدون وجه حق ، بين مرتبه الفعلى ومقداره ٩٢ جنيها ، والمرتب طبقا للتسوية المخالفة ومقداره ٩٤ جنيها .

( فتوى ١٤٢٢ فى ١٥/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٨ )

المبدأ :

القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — تعديله البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعنيين — لحفاظ هذا البند بعد تعديله بمواعيد العلاوات الدورية المقررة لأعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — بقاء تلك المواعيد ثابتة واتخاذها اساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط او لم يعدل — الرجوع فى هذا الشأن الى ما تقرره الفقرة (٥) من المادة الاولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — التفرقة بين من مضى عليهم اكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ومن لم يكملوا مدة السنتين — منح افراد الفريق

الاول علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ واتخاذها أساسا لعلاواتهم المقبلة دون تأخر بنطبق الأحكام المتعلقة ببداية الربط طبعا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — منح أفراد الفريق الثانى علاوة عقب اتمامهم سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ واتخاذها أساسا لعلاواتهم المستقبلية — عدم جواز الاعتداد بعلاوة الترقية فى حساب مدة السنتين الا بالنسبة للأساتذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الخامسة من القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قضت بأن يعدل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين الحاليين بالجامعات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على الوجه الآتى :

« يتخذ تاريخ استحقاق العلاوات الدورية التى حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحه علاواته الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بهذا القانون وكذلك موعدا لمنحه علاواته المقبلة » .

وقضت المادة السادسة من ذات القانون بأن يعمل بأحكام هذه المادة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، أى اعتبارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

كما تنص الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات المصرية على أن :

« أعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة ( دورية أو ترقية ) منحوها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ يمنحون علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/١/٢٧ ، ويتخذ هذا التاريخ أساسا لمعلاواتهم المقبلة أما الاعضاء الذين لم يكملوا السنتين فيمنحون تلك العلاوة من التاريخ الذى يكملون فيه هذه المدة ويتخذ هذا التاريخ أساسا لمعلاواتهم القادمة » .

ومن حيث أن قواعد جنول المرتبات فى ظل أحكام القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ تنضى بأن تسوى حالات أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة والاساتذة المساعدين طبقا لما يأتى :

(١) تسوى حالة الأستاذ المساعد بمنحه مرتبا قدره خمسة وستون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ مساعد بشرط أن يكون قد مضى عليه فى هذا التاريخ احدى عشرة سنة على الأقل من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها وأن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه فى وظيفة أستاذ مساعد يمنح المرتب المذكور من تاريخ استيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون .

(٢) تسوى حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ بشرط أن يكون قد مضى عليه فى هذا التاريخ ست عشرة سنة من تاريخ حصوله على درجة البكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ، وأن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه فى وظيفة أستاذ يمنح هذا المرتب من تاريخ استيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون — على أن يتخذ تاريخ استحقاق المعلاوات الدورية التى حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحه معلاواته المقبلة ، وقد نصت الفقرة الإيضاحية

الخاصة بتعديل البند ٧ المشار اليه على ما يلي : « ولما كان هدف الشارع من تطبيق جدول المرتبات هو اعادة أعضاء هيئة التدريس والمعيتين وتحسين مرتباتهم فقد رأى تعديل البندين المشار اليهما بما يكفل لهم الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التي حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على اتخاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعدا لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعدا لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

ومن مقتضى أعمال الاحكام الواردة في النصوص السابقة يقين أن المشرع قد فصل بين امرين جوهريين : الأول — يتعلق بتحديد مرتب درجة عضو هيئة التدريس في وظائف معيد فمدرس فاستاذ فمساعد فاستاذ ، وهذه تخضع اساسا للشروط الواردة في الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بمعنى انه لا يحصل على بداية الرتب في تلك الوظائف الا من استوفى الشروط المقررة في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والثاني — يتعلق بالعلاوات فان المشرع أراد بها اوضحت المفكرة الايضاحية أن يفصل بين تاريخ استحقاق بداية الرتب على النحو السابق وبين تاريخ العلاوة ، فجاء تعديل الفقرة ٧ المشار اليها قاطعا بأنه لا أساس بتواريخ العلاوات المقررة لأعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بل تبقى تلك المواعيد ثابتة وتتخذ أساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الرتب بالنسبة الى وظائف أعضاء هيئة التدريس أو لم يعدل ، وعلى هذا الأساس يرجع الى تواريخ العلاوات التي كانت نافذة قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، وتتمثل هذه النصوص في القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ الذي ألغيت المسادة الأولى منه ولم يبق منها الا نص الفقرة هـ والتي سبق بيانها ، ويستفاد منها أنها قسمت أعضاء هيئة التدريس الى قسمين :

القسم الأول — أعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة ( دورية أو ترقية ) قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ ولم يستفيدوا من التسلسل في الماهية : وهؤلاء يمنحون علاوة واحدة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم المقبلة ، أى أن تاريخ علاواتهم في ظل القانون الحالي هو ١٩٥٤/٩/٢٧ مهما كان اثر تطبيق الأحكام المتعلقة ببداية الربط في وظائف أعضاء هيئة التدريس طبقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

القسم الثانى — أعضاء هيئة التدريس الذين لا ينطبق عليهم حكم الفقرة السابقة بمعنى أنهم لم يكلوا السنتين المشار اليهما في الفقرة الأولى ، وهؤلاء أوجب المشرع منحهم علاوة عقب اتمامهم السنتين من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يظل هذا التاريخ بوعدا نابئا لعلاواتهم المستقبلية .

هذا وإن اللبس الوحيد الذى ثار بخصوص هذه النقطة هو أن مدة السنتين المذكورة في الفقرة ( هـ ) تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية ، وإن النص على اطلاقه قد يفسر تفسيراً حرفياً بأن مدة السنتين تحسب من اقرب التاريخين تاريخ الحصول على علاوة الترقية أو العلاوة الدورية ، وهذا المعنى خاطئ من أساسه ، وهو الذى اثار اللبس الذى برده أن الشارع أشار الى علاوة سواء كانت دورية أو علاوة ترقية في حين أن المسلم به أنه لا اثر على الإطلاق لتاريخ الترقية على ميعاد العلاوة الدورية ، أما الربط بين العلاوة الدورية وعلاوة الترقية فنحنه أن فئات وظائف الأستاذة وهى :

أستاذ ابريط ثابت قدره ١٣٠٠ ج وأستاذ أول فئة ب بربط ثابت قدره ١٤٠٠ ج وأستاذ أول فئة ا بربط ثابت قدره ١٥٠٠ ج ، فمثل هؤلاء لا تنطبق عليهم فكرة العلاوات الدورية فكان لابد من أن يحدد المشرع ميعادا تبدأ منه مدة السنتين بعد أن ادمجت فئات درجة الأستاذية ودخلت في وظيفة واحدة وأصبح ينطبق على شاغليها فكرة العلاوة الدورية التى تطبق على سائر فئات أعضاء هيئة التدريس .

وفي ضوء ما تقدم يبين أن مدة السنتين المشار اليها في الفقرة ( هـ ) من

المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ — أنها تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأستاذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن مدة السنتين المشار إليها فى الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ ، أنها تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأستاذة ذوى المربوط الثابت الذى كانوا لا يحصلون على علاوات دورية ..

( ملف ٥٠/١/٥٩ فى ١٢/٢٨ / ١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٣٩٩ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — استحقاق العلاوة الدورية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات طبقا له — يكون بعد سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الدورية السابقة دون التقيد بولول مايو — لا تسرى فى شأنهم أحكام التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ فيما قضى به من استحقاق العلاوة الدورية فى أول مايو سنة ١٩٦٥ بالنسبة الى من منحوا العلاوة الدورية السابقة فى أول مايو سنة ١٩٦٣ — تطبيق هذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص التفسوى :

ان العلاوة الاعتيادية تستحق بعد مضي سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الاعتيادية السابقة طبقا للقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة وعلى ذلك فإن العلاوة الدورية الأولى فى ظل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ تمنح فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ لكل من مضت عليه فى هذا التاريخ أكثر من سنة من تاريخ تعيينه او منحه علاوته الاعتيادية السابقة طالما ان المعيّدين وأعضاء هيئة التدريس لا يتقيدون فى ميعاد منح علاواتهم الدورية بهراعاة أول مايو ولا نسرى عليهم أحكام التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى يقضى بان العاملين الذين حصلوا على علاواتهم الدورية فى أول مايو سنة ١٩٦٣ يستحقون علاواتهم الدورية وفقا لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى أول مايو سنة ١٩٦٥ باعتباره أول ميعاد لاستحقاق العلاوات يأتى فى ظل سريان قانون العاملين الجديد لأن هذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ممن يتقيدون فى ميعاد منح علاواتهم الدورية بهراعاة أول مايو .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه وقد صدر قرار جمهورى بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ٦٥ — ١٩٦٦ ولم نرد فيها الاعتمادات الخاصة باعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية بالنسبة للعاملين كافة بما فيهم العاملون بكمالات خاصة فان ذلك يجعل المصرف المالى لتنفيذ قواعد اعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية غير متوافرة الأمر الذى يتفق معه اعتماد الغاء هاتين الاعاتقتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة فى أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للعاملين بكمالات خاصة .

وعلى ذلك فإن اعانة غلاء المعيشة بالنسبة للسيد الدكتور ... تضم الى راتبه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٥ وأن ميعاد علاوته الدورية فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ تطبيقا لأحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ .



## قاعدة رقم ( ٤٠٠ )

### المبدأ :

المعيدون — تسوية حالتهم وفقا للقواعد الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — أثرها هو زيادة المرتبات أو تقديم مواعيد الملاوات الدورية — قد تكون الإفادة بتقديم مواعيد الملاوات الدورية دون الزيادة فى المرتبات .

### ملخص الفتوى :

تنص المادة ٩٥ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة على أن : « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » ، وقد نص هذا الجدول على أن يمنح المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل الرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا . كذلك نص البند الأول من فواعد تطبيق جدول المراتب على أن « تسوى حالة المعيد الحالى على أساس منحه خمسة عشر جنيها شهريا تزداد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هذه النصوص أن المشرع قصد بها إعادة تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات وفقا لجدول المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه ، فتسوى حالة المعيد الحالى على أساس منحه خمسة عشر جنيها تزداد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل الرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا .

ويتربن على تطبيق القواعد السابقة افادة بعض الميعدين بزيادة فى رتباتهم أو بتقديم مواعيد علاواتهم الدورية ، لذلك فان الميعدين الذين لم يفيحوا فى المرتب بتطبيق القواعد السابقة عليهم فانه لا مانع من ان تكون انذاتهم عن طريق آخر هو تقديم مواعيد علاواتهم الدورية تخليه حتمية لاعادة تسوية حالتهم طبقا للقواعد المنصوص عليها فى جدول المرتبات المشار اليه قياسا على ما انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٠ من يولية سنة ١٩٥٩ فيما يتعلق باعادة تسوية حالة الموظفين المستفيدين من القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية اذ رأت أن ميعاد استحقاق العلاوة الاعتيادية بالنسبة الى المستفيدين من احكام قانون المعادلات الدراسية يتحدد على أساس آخر علاوة دورية استحققت لهم نتيجة لتسوية حالاتهم طبقا لأحكام هذا القانون .

يؤكد هذا النظر ان تطبيق الرأى العكسى يؤدى الى نتيجة تخالف القواعد المقررة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيما تقتضى به من منح المعيد علاوة دورية كل سنتين حتى يبلغ راتبه ٤٢٠ جنيها فى السنة ذلك لأن راتبه قد بلغ ٣٠ جنيها شهريا فى ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فاذا تخرج راتبه الفرضى طبقا لهذا الجدول لتحديد التاريخ الذى يبدع فيه الراتب هذا أحد فيما لو طوق عليه الجدول المذكور منذ ابدية وذلك على نحو ما يذهب اليه الرأى المشار اليه فان الراتب لا يبلغ ثلاثين جنيها الا فى ٥ من يناير سنة ١٩٥٩ ثم يتخذ هذا التاريخ اساسا لتحديد موعد العلاوة المقبلة التى يستحقها فى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ بعد قضاء عامين من هذا التاريخ — لما كان الأسفاد المعيد قد منح آخر علاوة فى ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فبلغ راتبه ثلاثين جنيها فى الشهر فان مقتضى اعمال الرأى المذكور ان يظل محتفظا براتبه هذا محروما من علاوته ائدورية حتى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ وهى فترة تجاوز ثلاثة اعوام على خلاف حكم القانون الذى أوجب منح العلاوة الدورية كل عامين .

وقصد الشارع فى هذا المقام لم يعد محل شك أو تلويل بعد ان انصح عنه صراحة فى القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فقد كان البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بهذا القانون يقضى بأن « أعضاء هيئة التدريس الذين لم يفيدوا في المرتب بتطبيق القواعد السابقة بما يساوى مقدار علاوة يتخذ تاريخ آخر علاوة دورية منحوها أساسا لمواعيد علاواتهم المقبلة ، أما الذين أمادوا في المرتب من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر فيتخذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقا للتسلسل أساسا لتحديد مواعيد علاواتهم المقبلة » .

وفى هذا النص بين فريقين من أعضاء هيئة التدريس ، فريق لم يستفيدوا في المرتب من تطبيق القواعد الجديدة بما يساوى مقدار علاوة وهؤلاء لم ير الشارح الاضرار بهم بتعديل موعد علاواتهم الدورية باعتبار ان هذا التاريخ هو الاصلح لهم ، وفريق أمادوا من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر نص على اتخاذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقا للتسلسل أساسا لتحديد موعد علاواتهم المقبلة .

وقد ترتب على تطبيق هذا النص ان فريقا من أعضاء هيئة التدريس ممن استفادوا من تطبيق الجدول الجديد تأخرت مواعيد علاواتهم الدورية عما كانت عليه قبل تطبيق هذا الجدول الأمر الذى أدى الى أنهم سيظلون في بعض الصور ما يقرب من أربع سنوات دون أن يمنحوا علاواتهم الدورية ومعنى هذا أنهم سلبوا من ناحية ما منحوه من ناحية أخرى .

ولما كان الشارح لم يقصد الى هذه النتيجة فقد أصدر انتقانون السابق الاشارة اليه بتعديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات بما يكفل عدم الاضرار بأعضاء هيئة التدريس على النحو السابق وند جاء في المذكرة الايضاحية لهذا القانون ما يأتى :

« وقد أدى التطبيق العملى لهذه القاعدة ( القاعدة التى تضمنها البند السابع ) الى عدم افادة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من تلك القواعد بسبب تأخير موعد علاواتهم الدورية تأخيرا ترتب عليه حرمانهم من احدى العلاوات التى كانت مستحقة لهم ، ولما كان هدف الشارح من

تطبيق جدول المرتبات هو افادة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتحسين مرتباتهم فقد رأى تعديل البند المشار اليه بها يكتل لأعضاء هيئة التدريس الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التي حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على اتخاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعداً لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقاً للجدول الملحق بقانون واتخاذها كذلك موعداً لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

وهذا القانون وان كان خلاصاً بأعضاء هيئة التدريس — والمعيدين ليسوا من بينهم — الا أنه يفصح عن قصد الشارع من تعديل جدول المرتبات الملحق بقانون بصفة عامة .

( فتوى ٢٤٤ فى ١٩٦٠/٤/٢٥ )

قاعدة رقم ( ٤٠١ )

البدا :

المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث والتدريس بالمعهد العلمى — يقتضى ذلك — عدم جواز الفصل بين وظائف المعيدى والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث او التدريس — أثر ذلك — تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر ترقية لهذه الوظيفة الأعلى وليس تمييزاً مبتدأ بها — استحقاقه العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل طبقاً لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٦٨ على انه « مع مراعاة حكم المادتى السابقتى يكون التمييز فى وظائف المدرسين الشافرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين لو المعيدى فى ذات الكلية أو المعهد وإذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجربى الاعلان عنها » .

وينص في المادة ١٢٠ على أن « تسرى لحكم المواد التالية على المعيينين والمدرسين المساعدين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم احكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد في شأنهم نص خاص بهم » .

وينص في المادة ١٢١ على أن « يعين في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة معيدون ومدرسون مساعدون يكونون نواة أعضاء هيئة التدريس فيها » .

وينص في المادة ١٥٧ على أن « تسرى أحكام قانون العاملين المدنيين في الدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية » .

وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن « نستحق العلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لناريخ مرور عام على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مساعدة أو تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

وينص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة في المادة ١٨ على أن « يسمح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرفق بحيث لا يجاوز الأجر نهائية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

١ - في أول يناير التالي لاتقضاء سنة من :

( ١ ) تاريخ العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يصاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني فيما عدا العاملين الذين يصاد تعيينهم وكان أجورهم في وظائفهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ففي هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة ( ٢ ) ( تؤجل العلاوة لمدة سنتين ) .

ومن حيث أنه يوضح من استقراء النصوص المسانف ذكرها من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث أو التدريس بالمعهد العلمي فلا يجوز الالتجاء إلى الاعلان لشغل وظيفة مدرس التي هي أولى وظائف الهيئة طالما وجد بالمعهد معيد أو مدرس مساعد تتوافر فيه شروط شغلها ومن ثم لا يسوغ الفصل بين وظائف المعيد والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث والتدريس .

ومن حيث أن القاعدة الأولى من قواعد جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه قد أنت بحكم عام مطلق من مقتضاه استحقاق العلاوة الدورية في يناير التالي لمرور عام على العلاوة الدورية السابقة ولما كانت تلك القاعدة لم تقتصر هذا الحكم على أعضاء هيئة التدريس أو البحث فإنه ينطبق على من يرقى من وظيفة مدرس مساعد إلى وظيفة مدرس نزولا على عموم النص وإطلاقه .

ومن حيث أنه لا وجه للقول بأن تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس أنها يتم عن طريق التعيين المبتدأ ، ذلك لأن التعيين ينصرف إلى الحصول على الخدمة لأول مرة أما الترقية فهي تقلد موظف موجود بالخدمة بوظيفة أعلى وتقدمه في التدرج الوظيفي والدرجات المالية . ومن ثم من لكل من التمييز والترقية مدلولاً مستقلاً عن الآخر مخطط به وبالتالي فإنه يجب اعتبار المدرس المساعد الذي يتقلد وظيفة مدرس مرقى لهذه الوظيفة الأعلى وليس معينا بها ابتداء — لما كانت القاعدة الأولى من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يؤجل العلاوة لمن تتم ترقيته فإنه يستحق العلاوة في يناير التالي لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل .

ومن حيث أنه إذا قيل بأن المدرس المساعد الذي يتقلد وظيفة مدرس يعد معينا من بعض الوجوه فإنه يجب على الأقل تقدير اعتباره معادا تعيينه بوظيفة أعلى بغير فاصل زمني . وإذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص ينظم ميعاد العلاوة في مثل هذه الحالة فإنه يجب استعادة الحكم الذي ينظم تلك العلاوة من قانون نظم العاملين

المعينين باندولته رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باعتباره الشريعة العالمة لأحكام التوظيف . ولما كان غذا الناتون يجمع كأصل عام بين علاوة المعين بغير ناصل زمنى وعلاوة المرقى فيحدد لهما ميعادا واحدا فى المادة ١٨ مانه يجب أن يمانى ميعاد العلاوة الدورية لن يتقلد وظيفة مدرس ميعاد العلاوة الدورية لن يرقى وفتا لأحكام القاتون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات فلا يكون لشغل وظيفة مدرس اثرا على تاريخ استحقاق العلاوة الدورية .

وبن حيث أنه بناء على ما تقدم ولما كانت العلاوة الدورية تسحق عن سنة سابقة فتتها المقررة للدرجة المالية التى يشغلها الموظف فى هذه السنة السابقة فان السيدة / ..... المعروضة حالتها تستحق العلاوة الدورية فى ١٩٧٥/١/١ بعد ترقيتها لوظيفة مدرس فى هذا التاريخ بفتة العلاوة المقررة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ والتى رقيت منها لوظيفة مدرس .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق المدرس المساعد الذى يرقى لوظيفة مدرس للعلاوة الدورية فى يناير اتالى لمرور عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل . وان السيده / ..... المعروضة حالتها تستحق تلك العلاوة بالفتة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ حتى نربيع ترقيتها فى ١٩٧٥/١/١ .

( ملف ٧٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/٥/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤٠٢ )

#### المبدأ :

تحقية المعينين والمدرسين المساعدين بالجامعات فى العلاوة الدورية فى اول يناير اتالى لمرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة مباشرة دون تأجيل بسبب الترقية .

## ملخص الفتوى :

ان المادة ١٩٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن : « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعنيين وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم مبنية بالجدول المرافق لهذا القانون » . ويحدد جدول المرتبات وانبدلات منح بالتقانون المذكور مقدار العلاوة السنوية للمعيد . وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بذلك لتقانون على أن : « تستحق العلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لتاريخ مرور عام على التعيين في احد وظائف هيئة التدريس و وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية لسابقة » .

وبين مما تقدم ان مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين وعلاواتهم وبدلاتهم ومعاشاتهم وقواعد تطبيقها قد نولى قانون الجامعات بيانها بالجدول المرفق به بما لا محل معه للقول بخضوع أى منهم في هذا الخصوص لأحكام قانون العاملين المدنيين الذي لا يجوز اللجوء إليه الا عند اغفال ايراد حكم معين في تقنون الجامعات وان هذا القانون الآخر تضمن تنظيمها خاصا للعلاوة الدورية اسقط بمقتضاه قاعدة تأجيل تلك العلاوة حال الترقية وقصر تأجيلها على حالة التعيين المبتدأ ، اذ تضمنت القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرفق به النص صراحة على استحقاق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة بما يفاده الالتفات عن ترقية الموظف الى وظيفة أعلى خلال تلك المدة من عمله .

ولا وجه للترقية بين حالة الترقية من وظيفة معيد الى وظيفة مدرس مساعد والترقية من هذه الأخيرة الى وظيفة مدرس بدعوى ان الثانية تعتبر نوعا من التعيين المبتدأ وبالتالي يؤجل موعد استحقاق العلاوة



الدورية الى أول يناير انتالى لتاريخ مرور عام عليها ذلك أن للتعيين جدول مختلف عن جدول الترقية . فالتعيين هو الالتحاق بالخدمة أما الترقية فهو دأعا أسناد وظيفة أعلى لمن سبق الحاقه بوظيفة أدنى ومن ثم فلا يجوز الخلط بينهما أو انقون بمریان الحكم الخاص بأحدى الحالين على الأخرى ، وعليه فان المعينين والمدرسين المساعدين بالجامعات شأنهم شأن أعضاء هيئة التدريس يستحقون العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لمرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة مباشرة دون تأجيل بسبب الترقية .

( ملف ٤٠٧/٢/٨٦ — جلسة ١٥/١٠/١٩٨٠ )

### قاعدة رقم ( ٤٠٣ )

#### المبدأ :

القاعدة الثانية من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات فى تحديدها للعلاوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٣ لكل من أعضاء هيئة التدريس — ذكر أعضاء هيئة التدريس فى هذه القاعدة قائم على أساس اعتبارهم غالبية المخاطبين بحكمها — نتيجة ذلك سريان حكم القاعدة المذكورة على المعينين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى الذين عودلت وظائفهم بوظائف المعينين بمقتضى القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن نظام الباحثين العلميين فى المؤسسات العلمية .

#### ملخص الفتوى :

ان القاعدة الأولى من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المذكور ، تنص على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » وتنص القاعدة الثانية من قواعد تطبيق ذلك الجدول على أنه « بالنسبة للعلاوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٣

( م — ٥١ — ج ١٢ )

نصرف ونفقا للواعد الواردة بها والتي تبدأ بتحديد آخر علاوة صرفت لكل من أعضاء هيئة التدريس في سنة ١٩٧٢ » .

وإذا كانت القاعدة الأولى قد ورد بها ما يوحى بتصر طبيعتها على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين ، وورد بالقاعدة الثانية ما يوحى بتصر تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس وحدهم إلا أن المستمد من عدم وضع قاعدة مغليرة للمعيدين مع عدم تأبيلية القواعد العامة الواردة بنظام العاملين المدنيين بالهولة ، للانطباق عليهم على أساس أنهم لا يرغبون بالميعاد المنصوص عليه في المادة ٨٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — هو أن المشرع قد ذكر أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم غالبية المحاطبين بحكم النص ، دون أن يتعمد خروج المعيين من نطاق تطبيقه .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى سريان البند الثاني من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على المعيين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى » .

( ملف ٤١٠/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٧/٢/٢٢ )

## الفصل الرابع علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا

قاعدة رقم ( ٤٠٤ )

المبدأ :

دبلومات الدراسات العليا — مدى معادلتها لدرجة الماجستير من حيث القيمة العلمية — استعراض احكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ واللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ — علاوات اضافية — العلاوة الاضافية التي تمنح للمعيد الذي يحصل على درجة الماجستير — تحديد دبلومات الدراسات العليا التي تقوم مقام درجة الماجستير في استحقاق هذه العلاوة .

ملخص التفسوي :

تنص المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه على انه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الأحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انتهى عقده أو نقل الى وظيفة أخرى » ومفاد هذا النص التسوية بين درجة الماجستير والحصول على دبلومات الدراسات العليا في شرط بقاء المعيد في الخدمة ، وهذه التسوية انما تقوم على القيمة العلمية لهذه الدراسات التي حددتها اللائحة التنفيذية .

ومن حيث أنه يبين من استعراض نصوص اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ان من الكليات ما تمنح درجة الماجستير فقط ولا تمنح دبلومات دراسات عليا ككلية دار العلوم ومنها ما يمنح دبلومات الدراسات العليا فقط ولا يمنح درجة الماجستير ككليات الحقوق والطب البيطري والطب وطب الأسنان حيث درجة الماجستير في الجراحة في كليات الطب تعادل درجة الدكتوراه ، وفي مثل هذه الكليات تكون دبلومات الدراسات العليا هي البديل الطبيعي لدرجة الماجستير كشرط للحصول على المؤهل العلمي

الأعلى وعلى درجة الدكتوراه التي يعتبر الحصول عليها شرطاً أساسياً للترقية إلى درجة مدرس .

أما بائى الكليات فتمنح درجة الماجستير جنباً إلى جنب مع دبلومات الدراسات العليا . ولكن هذه الدبلومات ليست سواء فى كل الكليات من حيث مستوى إتناهين العنى اللازم للحصول على درجة الدكتوراه . إذ من هذه الكليات ما يستوى فيها الحصول على درجة الماجستير أو على دبلومات الدراسات العليا كشرط لنيل درجة الدكتوراه ومنها ما لا يستوى فيها الأمران فبقى درجة الماجستير متميزة بقيمتها العلمية فى هذا الخصوص ويكون الحصول على دبلومات الدراسات العليا فى مثل هذه الكليات من قبيل الاستزادة العلمية فحسب من غير أن يخلو المعيد خطوة فى مدارج التقدم الوظيفى إذ يرتفع هذا التقدم الوظيفى بالحصول على درجة الدكتوراه وهذه تشترط فى الطالب لنيلها أن يكون حاصلًا على درجة الماجستير وحدها .

ومن حيث أنه بالرجوع إلى أحكام اللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ يبين أن المادة الثانية من هذا القرار تنص على أن « يستمر العمل بأحكام اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه واتقرارات المعدلة له فيما يتعلق باللوائح الداخلية للكليات والمعاهد انتابعة لتجامعات حتى تصدر اللوائح الجديدة لها وذلك ما لم تكن مخالفة لأحكام اللائحة المرافقة » .

كما تنص المادة ٦٠ من هذه اللائحة على أنه « مع مراعاة أحكام هذه اللائحة واللوائح الداخلية للكليات والمعاهد تمنح الجامعات بناء على اقتراح الكليات والمعاهد المختصة دبلومات الدراسات العليا ودرجة الماجستير والدكتوراه المقررة وفقاً لما يأتى » :

وقد اشترطت المادة ١٠١ من هذه اللائحة فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الحقوق أن يكون حاصلًا على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا . واشترطت المادة ١٢١ فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الطب

أو درجة دكتور في الطب في العلوم الفنية أو درجة ماجستير في الجراحة في أحد الفروع إن يكون حاصلًا على .. دبلوم في مادة التخصص أو أحد فروعها واسترطت المادة ١٢٩ في الطالب لنيل درجة دكتور في طب الأسنان أو درجة ماجستير في جراحة الأسنان أن يكون حاصلًا على .. دبلوم تخصص في الفرع الذي يقتزم لنيل الدرجة فيه ..

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن الحكم الخاص باعتبار الحصول على بعض الدبلومات في بعض الكليات شرطًا بديلًا لدرجة الماجستير في الطالب لنيل درجة الدكتوراه لا زال قائمًا في ظل العمل باللائحة التنفيذية الجديدة ..

ومن حيث أن العلاوة الإضافية التي تمنح للمعيد الذي يحصل على درجة الماجستير هي اثابة مالية نه على الجهد الطوى الذى بذله فى الحصول على هذه الدرجة توطئة لنيل درجة الدكتوراه ، وهذه الاثابة بتقديم العامل فى التدرج المالى بمقدار العلاوة التى حددتها النسخ فاته ينبغى أن يستوى فى استحقاق هذه العلاوة الإضافية المعيدون جميعا سواء كانوا فى كليات تمنح درجة الماجستير فقط أو كانوا فى كليات لا تمنح هذه الدرجة وتقتصر على منح دبلومات الدراسات العليا التى تعتبر شرطًا فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه أو كانوا فى كليات تمنح درجة الماجستير جنبًا إلى جنب مع دبلومات الدراسات العليا طالما كانت هذه الدبلومات بدورها شرطًا بديلًا لدرجة الماجستير فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه ..

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع إلى منح المعيد الذى يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين العلاوة الإضافية المقررة فى الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات لمن يحصل على درجة الماجستير اذا كان الحصول على هذه الدبلومات شرطًا فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ..

## الفرع الخامس الملاوة الإضافية أو الخاصة

قاعدة رقم ( ٤٠٥ )

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة اسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منحهم علاوة من علاوات الوظيفة المعينين فيها طبقا لاحكام جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة — يدور هذا الحكم مع علته وجودا وعدما فاذا نقل العضو الى احدى الجامعات الأخرى فإنه لا يستحق تلك الملاوة الإضافية .

ملخص الفتوى :

ينص جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة على أن « يمنح من يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة اسيوط أو فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها » .

ومناد هذا النص ان مناط منح الملاوة الإضافية المنصوص عليها فى هذا الجدول هو التعيين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس بجامعة اسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم شأنها فى ذلك شأن علاوة الصحراء أو غيرها من الرواتب الإضافية التى تمنح لمن يعملون فى الأماكن النائية .

ولما كان الحكم يدور مع علته وجودا وعدما ، وكان نقل عضو هيئة التدريس من جامعة اسيوط الى جامعة القاهرة ينفى علة منح الملاوة الإضافية : فإن المدرس المنقول الى جامعة القاهرة لا يستحق الملاوة الإضافية التى كان قد منحها وهو يعمل بجامعة اسيوط .

ولا يغير من هذا النظر ان تقنون الجامعات لم يتضمن نصا صريحا بحرمان عضو هيئة التدريس المنقول من جامعة اسيوط او فرع جامعة القاهرة بالخرطوم من العلاوة الاضافية اسوة بنص المادة ٥٣ منه على حرمانه من ميزة تخفيض سنة من المدة اللازمة للترقية الى الدرجة التالية ذلك لان النص صراحة على الحرمان من هذه الميزة الاخيرة لا يستتبع حتما عدم الحرمان من ميزة اخرى غيرها متى قام سبب هذا الحرمان وفقا لحكم القانون ، كما لا يغير من هذا النظر ان احدا لن يضار في جامعة القاهرة من استمرار حصول المدرس المنقول من جامعة اسيوط على العلاوة :لاضافية لان الخلط ليس ضررا يقع او لا يقع بل المناط علة تحقق او تنقضي فيوجد معها الحكم او ينعدم .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى ان المدرس المذكور لا يستحق العلاوة الاضافية التي منحها عندما كان عضوا بهيئة التدريس بجامعة اسيوط .

( فتوى ٨٨١ في ٢٦ / ١٠ / ١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ٤٠٦ )

#### المبدأ :

جامعات — اعضاء هيئة التدريس — علاوة اضافية — العلاوة الاضافية التي تمنح لمن يمين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة اسيوط او في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منح هذه العلاوة يرتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في جامعة اسيوط او فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — اذا شغل العضو وظيفة اخرى من وظائف اعضاء هيئة التدريس بهاتين الجهتين استحق العلاوة الاضافية المقررة للوظيفة الجديدة دون تلك الخاصة بالوظيفة التي تركها .

#### ملخص الفتوى :

ان جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في

الجمهورية العربية المتحدة معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ ينص على أن يمنح من يعين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة إضافية من علاوات الوظيفة المعين فيها — ومؤدى هذا النص أن المشرع أراد أن يمنح عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط وفي فرع جامعة القاهرة بالخرطوم مبره تقدر بعلاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها — وعدد الميزه ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم : ولا تعتبر جزءا من المرتب وتمنح بصفة علاوة الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزه مرتبطة ببقاء عضو هيئة التدريس شاغلا للوظيفة التي تفررت لها فإذا ما شغل وظيفة أخرى من وظائف هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم استحق العلاوة الإضافية المقررة للوظيفة الجديدة التي عين فيها دون تلك الخاصة بالوظيفة التي تركها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتسم الاستشارى الى ان العلاوة الإضافية المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة معدلا نعتبر ميزة لمن يعين في إحدى جامعتى القاهرة فرع الخرطوم أو أسيوط ترتبط ببقائه فيها وليست جزءا من المرتب وتمنح بصفة علاوة الوظيفة المعين فيها — ويرتب على ذلك أن من يشغل وظيفة استاذ مساعد يمنح العلاوة الإضافية لوظيفة الاستاذ المساعد ومن يعين في وظيفة أسناذ تسقط عنه علاوة وظيفة الاستاذ المساعد الإضافية ويمنح العلاوة الإضافية المقررة لوظيفة الاستاذ .

( فتوى ١١٢٢ في ١٠/١٠/١٩٦٦ )

قاعدة رقم ( ٤٠٧ )

المادة :

خضوع العلاوة الخاصة المقررة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات الإقليمية للخفض المقرر بالمادة الأولى من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٧



اعتباراً من تاريخ صرفها — أساس ذلك — ان هذه العلاوة لا تعد جزءاً من المرتب بل هي اضافة اليه — اعتبارها ميزة تمنح ان يعين في احدى الجامعات الادبية وبهذه المثابة تتخل في عهود الرواتب الاضافية والتعويضات التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الاجر الاصلى ولا تندرج ضمن الاستثناءات الواردة في القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه على سبيل الحصر .

### ملخص الفتوى :

ان الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ١٩٧٩/١٢/١٢ فاستعرضت فتواها الصادرة بجلسة ١٩٦٦/١٠/١٩ التي انتهت الى اعتبار العلاوة المقررة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط وفرع جامعة القاهرة بالخرطوم في ظل العمل بقانون الجامعات المسمى رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ ميزة ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في الجامعة أو الفرع المشار اليهما ، ولا تعد جزءاً من المرتب . كما تبين لها ان المادة الاولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ في شأن خفض البدلات والرواتب الاضافية المعدل بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧١ نص على انه « فيما عدا بدل السفر ومصاريف الانتقال الفعلية وبدل الغذاء واعانة غلاء المعيشة تخفض بنسبة ٢٥٪ جميع البدلات والرواتب الاضافية والتعويضات وما في حكمها التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الاجر الاصلى للعاملين المعنيين والمسكريين بوحدات الجهاز الادارى للدولة ووحدات الادارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التي تساهم فيها الدولة بنسبة ٢٥٪ على الأقل ، ويعتد في حساب نسبة الخفض وما يستحق من البدل بعد خفضه بقيمته التي كانت مقررة في ٣٠ يونيو سنة ١٩٦٥ أو في تاريخ لاحق يكون قد تقرر فيه البدل ما لم ينص قرار منح البدل على مراعاة نسبة الخفض المقررة » وفاد هذا النص ان المشرع وضع قاعدة مقتضاها خفض جميع البدلات والرواتب الاضافية والتعويضات وما في حكمها بنسبة ٢٥٪ ولم يستثن من هذه القاعدة الا بدل السفر ومصاريف

الانتقال الفعلية وبديل الغذاء واعانة غلاء المعيشة وهذه الاستثناءات وردت على سبيل الحصر فلا يجوز اضافة استثناء آخر اليها أو القياس عليها .

وبناء على ما تقدم غانه من أن كان البند الرابع من قواعد تطبيق جداول المرتبات والملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يمنح « من يعين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة سيوط أو منطا أو المنصورة أو فرع جامعة القاهرة بخرطوم أو في إحدى الكليات والمعاهد المنشأة خارج محافظات القاهرة والإسكندرية والجيزة علاوة خاصة من علاوات الوظيفة الممنون فيها » فإن هذه العلاوة لا تعد جزءا من المرتب بل هي اضافة اليه إذ أن المشرع حدد المرتبات في الجدول المشار اليه ولم يدمج فيها تلك العلاوة . ومن ثم فإنها تعتبر مزية تمنح لمن يعين في إحدى الجامعات الانتظمية ، وبهذه المثابة تدخل في عموم الرواتب الاضافية والتعويضات التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي ولا تندرج ضمن الاستثناءات الواردة في القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه على سبيل الحصر وبالتالي فإنها تخضع للنخض المقرر بهذا القانون .

وإذا كان البند السابع من قواعد تطبيق جداول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد أعفى البدلات الواردة بهذا الجدول من الضرائب واخضعها للنخض المقرر بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٧ وسكت عن العلاوة الخاصة فإن ذلك لا يعنى خروج تلك العلاوة من نطاق النخض المقرر بالقانون المذكور إذ ليس هناك شمة علاقة بين الخضوع للضرائب والخضوع للنخض من مقتضاها ان ما لا يخضع لاحداها يخضع للآخر ، كما ان تلك البدلات كانت ستخضع تلقائيا ولو لم يوجد نص في قانون الجامعات يقضى بخضوعها وذلك اعمالا للفترة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٧ التي تقرير اجراء النخض تلقائيا إذ لم ينضمه النص المانع للبديل أو الراتب الاضافي ، وبناء على ما تقدم فانه يتعين التقرير بخضوع تلك العلاوة للنخض طبقا للقانون ٢٠ لسنة

١٩٦٧ المشار اليه واسترداد ما صرف على غير هذا الأساس اعتبارا من تاريخ صرف العلاوة الخاصة كاملة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاقليمية .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى خضوع العلاوة الخاصة المقررة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات الاقليمية للخفض المقرر بالمادة الاولى من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٧ اعتبارا من تاريخ صرفها .

( ملف ٤٩٥/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢ )

---

## الفرع السادس علاوة خاصة بالمعيد

قاعدة رقم ( ٤٠٨ )

المبدأ :

جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تضمن تنظيماً متكاملًا للعلاوات السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيهاً فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيهاً سنوياً بعد ذلك - المبلغ المشار إليه هو فى حقيقته علاوة دورية سنوية - اثر ذلك - خضوعها بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى مواعيد استحقاقها وهى أول يناير التالى لمرور عام على التصيين اعمالا للتواعد العامة المقررة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تطبيقاً لتواعد الاحالة المنصوص عليها فى المادتين ١٣٠ ، ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتوى :

ان جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون المذكور تضمن تنظيمًا متكاملًا للعلاوات الدورية السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيهاً فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيهاً كل سنة بعد ذلك ، وطالما ان هذا التنظيم قد ورد بالجدول فى نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية السنوية المستحقة للمعيد فان المشرع يكون قد أفصح صراحة عن طبيعة مبلغ الستين جنيهاً التى يستحقها المعيد فى السنة الأولى ، فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، ومن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى موعد استحقاقها وتتحدد بالتواعد والشروط التى تحكمها .

وبناء على ذلك فإن العلاوة التي مقدارها ٦٠ جنيها شهريا نستحق  
بفئة خمسة جنيهات شهريا - ولو أدى ذلك الى زيادة مرتب المعيد عن ٢٠  
جنيها شهريا وتلك النتيجة لا تتعارض مع فتوى الجمعية الصادرة  
بجلسة ١٩٧٤/٢/١٢ فكون هذا المبلغ زيادة في المرتب لا يتنافى مع  
طبيعته كملاوة دورية لأن كل علاوة دورية ما هي الا زيادة في المرتب  
تستحق داخل الربط التالي لوظيفة واحدة .

وتطبيقا لما تقدم فإنه لما كانت السيدة المعروضة حالتها قد عينت  
بتاريخ ١٩٧٧/٦/١٦ واحتفظ لها بمرتبتها الذي كانت تتقاضاه في وظيفتها  
السابقة وقدره ٢٨ جنيها وفقا لنص القاعدة الثالثة من قواعد تطبيق  
جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه فانها  
تستحق العلاوة الاولى التي مقدارها خمسة جنيهات نيلها بها راتبها ٣٢  
جنيها شهريا في ١/١/١٩٧٩ أول يناير التالي لخس عام على تعيينها  
تطبيقا لنص المادة (٤١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧  
لسنة ١٩٧٨ الذي يسرى على المعيّدين اعمالا لنص المادتين ١٢٠ و ١٥٧  
من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ اللتين احالنا الى قانون العاملين المدنيين  
بالدولة فيما لم يرد به نص خاص بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة  
التدريس والمعيدين والمنرسين المساعدين بالجامعات .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق  
السيدة ..... العلاوة التي مقدارها خمسة جنيهات شهريا  
في ١/١/١٩٧٩ أول يناير مرور عام على تعيينها معيده ليصبح راتبها  
في هذا التاريخ ٣٣ جنيها شهريا .

## الفرع السابع علاوة الترقية

قاعدة رقم ( ٤٠٩ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية - استحقاق أعضاء هيئة التدريس علاوة الترقية ينحون من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية - أساس ذلك - صدور قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة - اثره على هذا الحكم .

ملخص الفتوى :

ينص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة فى المادة ٢٧ منه على أن « كل ترقية تعطى الحق فى علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت ايها أكبر . وتستحق علاوة الترقية اول الشهر التالى للترقية » . كما ينص فى المادة ١٣١ على أنه « لا تسرى لحكم هذا القانون على : (١) ..... (٢) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

وبؤدى ذلك تطبيق حكم المادة ٢/٢٧ سالفه الذكر على حالة تحديد التاريخ الذى يستحق فيه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علاوة الترقية وذلك اذا خلا قانون الجامعات من نص خاص فى هذا الشأن .

فإذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى المادة ٤١ منه على أن « يعين وزير التربية والتعليم أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختص ، وتشرط موافقة

المجلس الأعلى للجامعات على التعيين فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وظاهر من النص على ان يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ان المشرع قد أورد حكما خلاصا يقيد من عموم القاعدة التى وضعها المادة ٢/٢٧ من أحكام قانون نظام موظفى الدولة ، والمشرع يستهدف بهذا الحكم الخاص ان تتحقق الترقية بكافة أثارها من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ولما كانت علاوة الترقية أهم اثر من أثارها فانها تستحق طبقا لما تقدم من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة الذى حل محل القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ قد قصر الحكم الوارد فى المادة ١١ من هذا القانون الأخير على حالة واحدة اشارت اليها المادة ٥٦ من القانون الجديد اننى تنص على أنه « للمجلس الأعلى للجامعات عند النظر فى الترشيح شغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى أن يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه . وفى هذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات » . وفى هذه الحالة دون غيرها تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية .

وبناء على ما تقدم فإن المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة بالجامعة الذين رقوا فى ظل القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ يستحقون علاوات الترقية من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية ، أما فى ظل القانون الجديد رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ فلا تستحق علاوة الترقية من تاريخ الموافقة على الترقية الا فى الحالة الخاصة الواردة فى المادة ٥٦ من هذا القانون .

## عامسدة رقم ( ٤١٠ )

### المبدأ :

ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف الأعلى تتم بأحد طريقتين — أولهما عاى تجرى فيه الترقية على درجة مالية شاعرة — وثانيهما طريق استحداثه المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بنظام الجامعات الجديدة ومؤاذه منح المرقى اللقب العلمى للوظيفة دون أن يحصل على الآثار المالية للترقية الا فى يناير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية — فى الحالة الأولى يستحق العضو ، اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على تربيته ، علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى لو علاوة من علاواتها أيها اكبر . ويستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لآحه العلاوة الدورية السابقة — أما فى الحالة الثانية فتؤجل بالنسبة للعضو الآثار المالية للترقية الى يناير التالى لآحه اللقب العلمى فيستحق فى هذا التاريخ علاوة الترقية بالمفهوم السابق بيانه . وينح العلاوة الدورية فى يناير التالى للسنة التى منح فيها الآثار المالية والترقية .

### ملخص الفتوى :

ان بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق الذين عينوا فى وظيفة أستاذ مساعد خلال عام ١٩٧٣ تقدموا بطلبات للجمع بين علاوة الترقية الى الوظيفة الأعلى والعلاوة الدورية ، ولقد ذكرت وزارة التعليم العالى بكتابها المشار اليه ان المستشار القانونى لجامعة القاهرة رأى جواز الجمع بين مرتب الوظيفة الأعلى وبدلاتها وعلاوة من علاواتها فى حين أن جامعة عين شمس لا تمنح المرقى بمنحه اللقب العلمى العلاوة الدورية الا فى يناير التالى لآضى عام على تربيته .

وتضيف الوزارة ان ادارة الفتوى لوزارة التعليم العالى رأت بالفتوى رقم ١٤١/٣/١ فى ١٩٧٥/٦/٣ أن أعضاء هيئة التدريس يستحقون



العلاوة الدورية في أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيتهم لوظائف أعلى خلال  
عام ١٩٧٢ .

وبتاريخ ١٩٧٥/٧/١٥ ردت إدارة الفتوى ( ملف رقم ٢٩٦/٢/١ )  
أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق مرتب الوظيفة الأعلى أو  
علاوة من علاواتها أيهما أكبر وأن علاوة الترقية إما أن تكون الفرق بين  
مرتب الوظيفة الأدنى وأول مربوط الوظيفة الأعلى وإما أن تكون علاوة من  
علاوات الوظيفة الأعلى إذا كان مرتب الوظيفة الأدنى متجاوزا لبداية  
مربوط الوظيفة الأعلى أو مساويا له وأنه لا يجوز الجمع بين علاوتي  
ترقية وأن السيد الأستاذ الدكتور / . . . . . يستحق علاوة ترقية تساوي  
الفرق بين مرتب وظيفة أستاذ ومرتبه في وظيفة أستاذ مساعد ولا يستحق  
علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى لكون مرتبه في وظيفة أستاذ مساعد  
لم يصل إلى أول مربوط وظيفة أستاذ .

وفي ١٩٧٥/٧/٢٦ رأت إدارة الفتوى ( ملف رقم ١٥١/٢/١٥ ) أن  
عضو هيئة التدريس الذي يرقى طبقا للمادة ( ٧١ / أولا ) من القانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يستحق علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتبه السابق  
وأول مربوط الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ولا يجوز  
له أن يجمع بين العلاوتين شأنه في ذلك شأن من يرقى على درجة مالية  
شاغرة .

واستطردت الوزارة إلى القول بأن هناك تعارضا في الرأي بين  
الفتاوى الثلاثة ترتب عليه اختلاف في التطبيق بين الجامعات المختلفة  
ولذلك فإنها تطلب عرض الأمر على الجمعية العمومية .

• وكنت وقائع الفتوى الأعلى ( ملف ١٤١/٢/١ ) تتحصل في أن  
بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق رُقوا إلى وظائف أستاذ مساعد  
وأستاذ خلال شهر ديسمبر سنة ١٩٧٣ على درجات خالية وصرفت لهم  
المرتبات المقررة للدرجات المرتبة إليها اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس  
الأعلى للجامعات .

بينما كانت وقائع الفتوى الثاقية ( ملف ٢٩٦/٢/١ ) تنحصر فى أن  
أحد الأساتذة المساعدين منح اللقب العلمى لوظيفة استاذ بتاريخ  
١٩٧٢/٦/١٠ لعدم توافر وظيفة شاغرة فى ذلك التاريخ .

ولما كان مرتبه عند ترقيته يقل عن أول المربوط لمتقرر لوظيفته أسناد  
بكثر من قيمة علاوة فاته حصل على مرتب وظيفة أسناد فى ١٩٧٤/١/١  
طبقا لنص المادة ( ٧١ / أولا ) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
ولم تصرف له علاوة دورية فى ١٩٧٤/١/١ .

أما الفتوى الثالثة فإن وقائعها تنلخص فى أن بعض الأساتذة بجامعة  
الزقازيق تقدموا بطلبات يلتصون فيها تطبيق القاعدة التى وافق عليها  
رئيس جامعة القاهرة بناء على رأى المستشار القانونى والتى تنص بمنح  
الأساتذة والأساتذة المساعدين جميعا بصرف النظر عن توافر الدرجات  
المالية عند الترقية بداية مربوط الدرجة التى تتم ترقيةهم إليها وبدلاتها  
وعلاوة دورية من علاواتها كملاوة ترقية ( ملف رقم ١٥١/٣/١٥ ) .

ونفيد بأن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى  
الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٧/٣/٩ فتبين لها أن المادة  
( ٦٥ ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على  
أن « يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس  
الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص .  
ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

وتنص المادة ٧١ منه على أنه « أولا : مع مراعاة لحكم المواد ( ٦٦ )  
و ( ٦٩ / أولا ) و ( ٧٠ / أولا ) يكون التعيين فى وظائف الأساتذة  
والأساتذة المساعدين من بين الأساتذة المساعدين والمدرسين فى ذات  
الكلية أو المعهد .

وإذا لم يوجد ما هو شاغر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء من  
توافر فيهم شروط التعيين فى الوظيفة الأعلى منحوا اللقب العلمى لهذه  
الوظيفة وتكبر لهم وظائف بدرجاتها المالية فى السنة التالية ويتم

منهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المقررة لها من تاريخ  
تفاد قانون الموازنة . وفى هذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة العامة بعدم  
الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمى فى الاعتبار عند التعيين فى الوظيفة  
التالية او الترقية اليها » .

وتنص المادة (١٩٥) على ان « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين  
المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم  
ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على  
الحاليين منهم مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون ..

ويحدد جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
اول مربوط وظيفة استاذ مساعد بمبلغ ١٠٨٠٠ جنيها سنويا ونهايته بمبلغ  
١٤٤٠٠ كما يحدد اول مربوط وظيفة استاذ بمبلغ ١٤٠٠٠ جنيها سنويا  
ونهايته بمبلغ ١٨٠٠٠ جنيها » .

وتنص المادة الاولى من قواعد تطبيق الجدول المشار اليه على ان  
« تستحق العلاوة الدورية السنوية فى اول يناير التالى لتاريخ مرور عام  
على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد  
ومن تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

والمستفاد من هذه النصوص ان ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف  
الأعلى تتم باحد طريقين : اولها عادى وطبيعى فيه تجرى الترقية على  
درجة مالية شاغرة ، وثانيها طريق استحدثه المشرع فى القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ ينظم الجامعات الجديد وبمقتضاه يمنح المرقى للقب العلمى  
لوظيفة استاذ مساعد أو استاذ ولا يحصل على الأثر المالية للترقية الا فى  
تأثير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية  
خالية ، وفى الطريقة الاولى للترقية تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة  
المجلس الأعلى للجامعات وتستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لتاريخ  
منح العلاوة الدورية السابقة ، وفى الطريقة الثانية تستحق علاوة الترقية

ومرتب الوظيفة الأعلى في يناير التالي لمنح اللقب العلمي ، ولا يجوز في هذا التاريخ انجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية بنص القانون ، ونظرا لأن المرقى بالطريقة الأولى يستحق العلاوة الدورية في يناير بينما يحرم منها بالنص المرقى بالطريقة الثانية ، فإن الآراء التي انتهت إليها الفتاوى الثلاثة المذكورة بالوقائع لا يوجد بينها أي تعارض .

ولما كانت المادة ١٧ من قانون نظام المعلمين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أنه « ويمنح المعلم بداية الفئة الوظيفية المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر » فإن هذا هو المعنى الذي قصده المشرع من علاوة الترقية وتلك هي ماهيتها ، وإذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من حكم مماثل لحكم المادة ١٧ المشار إليها فإنه يسرى أيضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات باعتبار أن أحكام قانون نظام المعلمين هي الشريعة العامة لأحكام التوظيف بحيث يلجأ إليها عند عدم وجود نص في الكادرات والنظم الخاصة .

لذلك فإن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس إما كانت الطريقة التي تتم ترقيته بها يستحق أول مربوط الدرجة التي يرقى إليها إذا كان انمرك بين مرتبه السابق وأول هذا مربوط يزيد عن مقدار علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، أما إذا كان هذا الفرق يقل عن مقدار العلاوة فإنه يستحق علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، ويعد الفرق بين المرتب السابق وأول مربوط الدرجة الجديدة علاوة ترقية ، كما تعد علاوة الدرجة الأعلى علاوة ترقية أيضا ، ومن ثم لا يجوز لمن يرقى من أعضاء هيئة التدريس أن يجمع بين أول مربوط الدرجة الأعلى ( في حالة ما إذا كان الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى يزيد على علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ) وعلاوة من علاوات تلك الدرجة والا فإنه يكون قد حصل على علاوة ترقية بالمخالفة لحكم القانون وبالمخالفة للقواعد العامة .

هذا من علاوة الترقية ، أما العلاوة الدورية للمرقى من أعضاء هيئة التدريس فإنه يستحقها في يناير التالي لمرور عام على منح العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، ذلك لأن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن

تنظيم الجامعات وضع تنظيها جديدا للمعلاوات الدورية ترتب عليه عدم تطبيق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ المعدل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٠ الذي كان من مقتضاه تأجيل المعلاوة لمدة علم لكل من المعين والمرتقى على السواء فنص في البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق به على أن تستحق المعلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لتاريخ مرور عام على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق المعلاوة الدورية السابقة ، وبذلك فإنه قرر تأجيل موعد المعلاوة الدورية للمعينين في إحدى وظائف الجدول دون المرتقين إليها ، وبالتالي يكون قد أسقط القاعدة التي من مقتضاها تأجيل المعلاوة الدورية في حالة الترقية وألحق هذه الحالة بالقاعدة العامة التي مفادها استمرار المعلاوة الدورية بغير تأجيل ، ولا وجه للقول بأن الترقية نوع من التعيين ، ذلك أنه لكل من التعيين والترقية مدلول متميز ، فالمتعين هو اللاحق بالخدمة ، أما الترقية فهي إسناد وظيفة أعلى لمن سبق الحاقه في وظيفة أخرى ، ومن ثم فلا يصح الخلط بينهما أو القول بمرئيه الحكم الخاص بإحدى الحالتين على الأخرى .

وإذا كان الأصل أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق معلاوة ترقية اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ويستحق علاوته الدورية بعد الترقية في أول يناير بغير تأجيل ، إذا كان ذلك هو الأصل العام فإنه يخرج عنه من يرقى طبقاً لنص المادة ( ٧١/أولاً ) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فهو يمنح اللقب العلمي فقط لتوافر شروط الترقية في شئنة ، ولكنه لا يحصل على الأثر المالية للترقية إلا في يناير التالي لتاريخ منح اللقب العلمي ، فهنا يبدأ الأثر المالي للترقية فتدبر له درجة في أول السنة المالية ويستحق معلاوة ترقية تسوى الفرق بين مرتبه السابق وأول مروط الدرجة الأعلى أو معلاوة من علاواتها أيها الأكبر ، ولكن بالرغم من حصول تاريخ منحه اللقب العلمي في أقدمية الدرجة الأعلى وبالرغم من أن الأصل العام هو عدم تأجيل المعلاوة الدورية للمرتقى يقتصر حقه في أول يناير الذي يحصل فيه على الأثر المالية للترقية على معلاوة الترقية بالمعنى السابق ذكره ، ولا يجزع في هذا التاريخ بين معلاوة

مع تأجيل الآثار المالية للقرتية الى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى يستحق ويكون صحيحا أيضا ما رآته الإدارة المذكورة بالفتوى رقم ( ٢٩٦/٢/١ ) من أن الأستاذ المساعد الذى يمنح لقب الأستاذية فى ١٠/٦/١٩٧٣ لعدم توافر درجة خالية يستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب وظيفة أستاذ لكون هذا الفرق أكبر من علاوة الوظيفة الأعلى وذلك فى ١/١/١٩٧٤ - أول السنة المالية - ولكنه لا يستحق علاوة دورية فى هذا التاريخ نزولا على حكم المادة ( ٧١/أولا ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وأنها يستحقها فى ١/١/١٩٧٥ .

الترقية والعلاوة الدورية : فهنا تؤجل له العلاوة الدورية نزولا على حكم النص اذ أن المادة ( ٧١ / أولا ) حرمت من تلك العلاوة صراحة ونصرت . أيضا عندما قرر أن من يرقى سواء على درجة خالية او بمنحه اللقب العلمى وكذلك فإن رأى تلك الإدارة بالفتوى رقم ( ١٥١/٣/١٥ ) كان ملطما حقه فى هذا التاريخ الذى يصادف موعد العلاوة الدورية على علاوة عام ١٩٧٣ .  
الترقية فقط .

العلاوة الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيتهم لوظائف أعلى خلال موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيتهم بأن هؤلاء الأعضاء يستحقون علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى او وبناء على تلك الأساليب وبهذا الفهم لنصوص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات كان ما انتهت اليه الفتوى رقم ( ١٤١/٣/١ ) وصرفت لهم المرتبات المقررة للوظائف المرتقن إليها اعتبارا من تاريخ الصادرة من إدارة الفتوى للتعليم العالى بأن أعضاء هيئة التدريس الذين ١٩٧٣ على درجات خالية أى أنهم منحو اللقب العلمى والدرجة المالية بينما يستحقها التالى الرقى بمنحه اللقب العلمى فى يناير التالى لمنحه علاوة الترقية هذه اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات علاوة من علاواتها أيها أكبر ، وإن الأول المرش على درجة خالية يستحق تمت ترقيتهم الى وظائف أستاذ مساعد وأستاذ خلال شهر ديسمبر سنة

هذا اللقب ولا يجوز أن يجزى الأول بين علاوة الترقية بهذا المفهوم والعلاوة الدورية في تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ولا يجوز أن يجزى الثاني بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية في يناير التالي لمنحه اللقب العلمي ، وأول يستحق العلاوة الدورية في يناير التالي مباشرة لتاريخ ترقيته وهو يناير التالي لمور علم على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، أما الثاني فإنه لا يستحق العلاوة الدورية إلا في يناير التالي ليناير الذي حصل فيه على الأثر المالية للترقية .

فبالخلاف إذن أساسه النص الذي منح المرقى بمنح اللقب العلمي من الحصول على العلاوة الدورية في يناير الذي سيحصل فيه على الأثر المالية للترقية وبذلك أنجل بالنسبة له العلاوة الدورية ليناير التالي ليناير الذي منح فيه تلك الآثار بينما يحصل المرقى على درجة مالية خالية على علاوة الترقية اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية ويحصل في يناير التالي على العلاوة الدورية في ميعادها بغير تأجيل لعدم وجود نص بتأجيلها وعليه فليس هناك في الحقيقة خلاف أو تعارض بين الفتاوى كما جاء بكتاب الوزارة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والنشر إلى أن عضو هيئة التدريس الذي يرقى على درجة مالية خالية يقتصر استحقاقه على علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وذلك اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ، ويستحق العلاوة الدورية في يناير التالي لمنحه العلاوة الدورية السابقة مباشرة بغير تأجيل .

أما عضو هيئة التدريس الذي يرقى بمنحه اللقب العلمي لعدم وجود درجة مالية خالية ، فإنه تؤجل بالنسبة له الآثار المالية للترقية إلى يناير التالي لمنحه اللقب العلمي فيستحق علاوة ترقية بهذا المفهوم في هذا التاريخ ولا يحق له أن يجزى فيه بين تلك العلاوة والعلاوة الدورية وإنما تكون العلاوة الدورية له في يناير التالي ليناير الذي منح فيه الآثار المالية للترقية .

## قاعدة رقم ( ٤١١ )

### المبدأ :

المادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص  
بمنح عضو هيئة التدريس الذي تتوافر فيه شروط التعيين في الوظيفة  
الأعلى اللقب العلمي لهذه الوظيفة على أن تدبر له وظيفة بدرجةها المالية  
في السنة المالية التالية مع عدم جواز الجمع بين علاوة  
الترقية والعلاوة النورية نظرا لاستحقاقتهما مما في أول يناير التالي  
( تاريخ نفاذ الخزانة ) - عدم جواز أعمال هذا القيد  
على من يمنح اللقب العلمي ثم يرقى على درجة خالية خلال  
نفس العام - أساس ذلك أن الترقية على الدرجات المالية التي  
تخلو أثناء السنة المالية بعد منح اللقب العلمي تعتبر ترقية عادية وتنتج  
جميع آثارها المالية بغير تأجيل .

### ملخص القسوى :

تنص المادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
على أنه « أولا : مع مراعاة أحكام المواد (٦٦) و ( ٦٩/أولا ) و ( ٧٠/  
أولا ) يكون التعيين في وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين من بين  
الأساتذة المساعدين والمدرسين في ذات الكلية أو المعهد ..

وإذا لم يوجد ما هو شاغر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء  
من تتوافر فيهم شروط التعيين في الوظيفة الأعلى منحو اللقب العلمي  
لهذه الوظيفة وتدبر لهم وظائف بدرجاتها المالية في السنة المالية التالية  
ويتم منحهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المقررة لها  
من تاريخ نفاذ قانون الموازنة وفي هذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة  
العامة بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمي في الاعتبار عند التعيين في الوظيفة  
التالية أو الترقية إليها . . . . . »



وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق  
بالتانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على انه « تستحق العلاوة الدورية  
المسنوية اول يناير التالى لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة  
الدورية السابقة » .

وتنص المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨  
لسنة ١٩٧١ المقابلة للمادة ٢٨ من القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨  
على انه « ..... » . ويمنح العامل بداية الفئة الوظيفية المرقى اليها او علاوة  
من علاواتها ايها اكبر ..... » .

والاستفاد مما تقدم — ان المشرع استحدث فى المادة ٧١ من القانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طريقا استثنائيا للترقية ، بمقتضاه يمنح المرقى  
اللقب العلمى للوظيفة الاعلى ولا يحصل على الاثر المالى للترقية الا عند  
بداية السنة المالية فى يناير التالى وذلك اذا لم توجد درجة مالية خالية ،  
وفى هذه الحالة وبعد تدبير الدرجة المالية فى الميزانية يستحق المرمى  
فى اول يناير التالى لمنحه اللقب العلمى علاوة الترقية ومرتب الوظيفة  
الاعلى ولا يجوز له ان يجمع فى هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة  
الدورية ، ولما كان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص يحدد  
المقصود بعلاوة الترقية فانه يتعين الرجوع فى هذا الصدد للقانون  
الحام فى التوظيف باعتباره الشريعة العامة الواجبة التطبيق عند عدم  
وجود نص خاص وتكون علاوة الترقية المستحقة بهذا الطريق الاستثنائى  
اى بمنح اللقب العلمى و بالطريق الطبيعى عند وجود درجة مالية  
مساوية للفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة المرقى اليها او علاوة  
من علاواتها ايها اكبر فلا يجوز له الجمع بين هذا الفرق وتلك العلاوة  
وانما يستحق احدهما فقط ، واذا كان المشرع قد جمع فى المادة ٧١  
من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الاعلى  
عند تحديد ما يستحق للمرقى باللقب العلمى فى يناير التالى لمنحه اللقب  
فانه يقصد بذلك منح من يرقى بهذا الطريق الاستثنائى علاوة ترقية  
تمثل فى علاوة من علاوات الوظيفة الاعلى بالاضافة الى اول مربوطها

خروجاً على القاعدة الصلبة سالفة الذكر وإنما قصد قصر مستحقائهم على بداية ربط الوظيفة الأعلى مع مراعاة علاوة الترقية المقررة وليس من شك في أن القول بغير ذلك سيؤدي إلى جيع المرتضى بهذا الطريق الاستثنائي بين علاوة ترقية بالمخالفة للقواعد الصلبة أن كان مرتبه السابق لم يصل إلى بداية ربط الدرجة المالية المرتضى إليها .

ولما كانت الترقية بمنح اللقب العلمي للوظيفة الأعلى طريق استثنائي استحدثه المشرع للترقية لا يجوز سلوكه إلا عند عدم وجود درجات مالية شاغرة بالميزانية مع وجود من هو مستحق للترقية ، فإن النتيجة المترتبة عن سلوك هذا الطريق الاستثنائي والتي من مقتضاها تأجيل الأثر المالي للترقية حتى أول يناير التالي لمنح اللقب العلمي لا يكون لها محل أن توافرت درجات مالية خالية خلال ذات السنة المالية التي تم منح اللقب العلمي خلالها إذ يتعين في هذه الحالة شغل تلك الدرجات من تاريخ خلوها بالمستحقين لها أي بالذين تم منحهم الألقاب العلمية ومن ثم تتحول مرتباتهم إلى ترقية عادية فيستحقون في هذا التاريخ علاوة الترقية الممنولة في الفرق بين مرتباتهم السابقة وأول مربوط تلك الدرجات المالية أو علاواتها أيها أكبر ، وبما لذلك فإن الحكم الذي يقضى بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية والذي تضمنته المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لا يجد مجالاً لأعماله في شأنهم وبذلك يستحقون علاواتهم الدورية في يناير التالي لمنحهم اللقب العلمي بغير تأجيل لكونهم لن يجتمعوا في هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

وتطبيقاً لما تقدم فاته لما كان الدكتور ..... قد منح اللقب العلمي لوظيفة استاذ باحث مساعد في ١٩٧٦/٢/٢٠ وتوافرت درجة مالية لهذه الوظيفة في ١٩٧٦/٧/١٢ فاته يستحق ابتداء من هذا التاريخ الأخير علاوة ترقية مساوية للفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط هذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها أيها أكبر كما يستحق العلاوة الدورية في ١٩٧٧/١/١ بغير تأجيل .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الترقية على الدرجات المالية التى خلت انتهاء السنة المالية بعد منح اللقب العلمى تعتبر ترقية عالية وتنتج جميع آثارها المالية بغير تأجيل طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وعلى النحو السالف بيانه .

( ملك ٤٨٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/٦ )

## الفرع الثامن

### البدلات

بدل تمثيل :

قاعده رقم ( ٤١٢ )

المبدأ :

قانون تنظم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتناول بالتنظيم شروط نخب اعضاء هيئة التدريس الى الوظائف العلمية الأخرى — يتمين الرجوع فى هذا الشأن الى قانون العاملين المدنيين بالدولة — هذا النخب يتقيد بالتقيد الواردة فى المادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فيتمين أن يكون لوظيفة فى ذات مستوى الوظيفة الأصلية أو فى وظيفة تعلوها مباشرة — نخب الاستاذ المساعد الى وظيفة محدده لها درجة وكبل وزارة ابر مخالف للقانون ومن ثم لا يستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه وهو القانون الذى تم النخب فى ظله — تنص على انه « يجوز نخب اعضاء هيئة التدريس لمدة محددة من جامعة الى أخرى أو للقيام بعمل وظيفة علمية أخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص . ويعتبر النخب كل الوقت اعارة تخضع للأحكام الواردة فى المادة التالية ... » .

وتنص المادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على انه « يجوز بقرار من السلطة المختصة نخب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى فى نفس مستواها أو فى وظيفة تعلوها

مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى أو في مؤسسة أو وحدة اقتصادية إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك . . . » وقد نصت المادة الأولى من مواد إصدار هذا القانون على أن « يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام المرفقة لهذا القانون وتسرى أحكامه على : ( أ ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة ويتكون من وزارات الحكومة ومصلحتها ووحدات الإدارة المحلية . ( ب ) العاملين بالهيئات العلمية فيها لم ننص عليه اللوائح الخاصة بهم . ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين . . . » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص ولئن كان قانون تنظيم الجامعات الذي كان قائما وقت صدور قرار النذب محل البحث — قد أجاز نذب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى وظائف عامة أخرى إلا أنه لم يتناول بالتنظيم شروط هذا النذب وأحواله ، ومن ثم يتعين الرجوع في هذا الخصوص إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة بوصفه القانون العام الذي يسرى على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة وذلك فيما لم يرد فيه نص في تلك القوانين ، ومن ثم يتقيد نذب أعضاء هيئات التدريس بالجامعات بالقيود الواردة في المادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه متى ما أن يكون النذب إلى وظيفة في ذات مستوى الوظيفة الأصلية أو في وظيفة تعلوها مباشرة .

ومن حيث أنه تطبيقا لذلك ، ولما كان يبين من واقع الحالة المعروضة أن الوظيفة التي كانت تشغلها الدكتور . . . . . وقت صدور انقرار بنديها مديرة لأكلاديمية الفنون ، وهي وظيفة أستاذ مساعد بالجامعة ( ٨٧٦ — ١٤٦٠ جنيها ) كانت تعادل — وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه — الدرجة الثانية من درجات الكادر العام ( ٨٧٦ — ١٤٤٠ جنيها ) ، ومن ثم فإنه لم يكن جازا نديها إلا في وظيفة من ذات مستواها أي من الفئة الثانية ، أو إلى وظيفة تعلوها مباشرة

أى وظيفة من الفئة الأولى ، واذ تم النذب الى وظيفة أعلى وهى وكيل وزارة ، فانه يكون مخالفا للقانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن نذب الدكتور . . . . . الأستاذة المساعدة بجامعة عين شمس لوظيفة مدير أكاديمية الفنون المحدد لها درجة وكيل وزارة ، قد تم بالمخالفة لاحكام القانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

( ملك ٥٦٩/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤١٢ )

#### المبدأ :

البديل المقرر لعمداء الكليات ووكلائها والبديل المقرر لرئيس مجلس القسم طبيا لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات — اذا استند الى رئيس مجلس القسم باحدى النليات أو المعاهد وظيفة عميد الكلية أو وكيلها فلا يحق له ان يجمع بين البديل الخاص المقرر لوظيفة العميد أو الوكيل والبديل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البديل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التى يشغلها دون تلك التى استندت اعلائها اليه — أساس ذلك ان البديل الخاص المقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم هو فى تكوينه الصحيح بدل تمثيل ومن المقرر عدم جواز الجمع بين أكثر من بدل تمثيل وانما استندت لمستحق البديل وظيفة أخرى لها بدل تمثيل فانه يتقاضى فقط أكبر البدلين .

#### ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات أن الأصل انه اذا استند لرئيس مجلس القسم باحدى الكليات أو المعاهد وظيفة عميد الكلية أو وكيلها فانه يعتبر متحيا عن رئاسة مجلس

القسم اذا وجد غيره من الاساتذة فى القسم ، على انه يجوز ان يستمر فى رئاسة القسم فى حالات حدتها المادة ٥٦ منه ، كما ان المستفاد من مراجعة جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون انه مقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم بدل خاص تختلف فئته بحسب الوظيفة ، والواقع ان هذا البديل الخاص لا يعدو ان يكون فى تكميله الصحيح ، وايا كانت التسمية التى تطلق عليه ، سوى بدل تمثيل . ولما كان من المقرر انه لا يجوز الجمع بين اكثر من بدل تمثيل ، وانه اذا اسندت لمستحق البديل وظيفة أخرى مقرر لها بدل تمثيل فانه يتقاضى فقط اكبر البديلين ، فمن ثم يتعين القول فى خصوص الموضوع المعروض انه اذا اسندت الى عميد الكلية او وكيلها رئاسة أحد الأقسام فيها فلا يحق له ان يجمع بين البديل الخاص المقرر لوظيفة العميد او الوكيل والبديل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم ، وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البديل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التى يشغلها دون ذلك التى اسندت اعباؤها اليه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٠/١٢/١٩٧٥ الى ازالة لا يجوز عند تطبيق أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات الجمع بين البديل الخاص المقرر لعمداء الكليات ووكلائها وبين البديل الخاص المقرر لرئيس مجلس القسم :-

( ملف ١١٤/٢/٢١ — جلسة ١٠/١٢/١٩٧٥ )

### قاعدة رقم ( ٤١٤ )

#### المبدأ :

بدل تمثيل — شرط استحقاقه ان يكون الموظف فى ذات الدرجة المالية المقررة لشاغلها بدل التمثيل اذ لا يكفى مجرد القيام بأعمال الوظيفة — التفرقة بين ما اذا كان القيام بأعمال هذه الوظيفة يتم عن طريق التنبؤ او الاعارة ، وبين ما اذا كان يتم أعمالاً نص القانون — استحقاق بدل

التمثيل المقرر لهذه الوظيفة في الحالة الأولى دون الثانية — مثال : قيام وكيل جامعة الأزهر بأعمال المدير عند قيامه مقامه يتم بالتطبيق لحكم المادة ٤٤ من القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — يعتبر ذلك من مقتضيات وظيفته كوكيل للجامعة — عدم استحقاقه بدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة .

### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ، قد نص في المادة ٤٤ منه على أن « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير في إدارة شئونها العلمية والإدارية والمالية ويضوم مقامه عند غيابه » . ونص في المادة ٦١ على أن : « مرغبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المقرغين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » . ونص في المادة ١٠٠ على أن : « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون في مدى أربعة أشهر من تاريخ صدوره ويعمل به من تاريخ صدورها وللوزير المختص إصدار ما يراه من قرارات تنظيمية أو تكميلية مؤقته تنطق بشئون الأزهر وهيئاته بما لا يتعارض مع نصوص هذا القانون وذلك خلال الفترة التي تعد فيها اللائحة التنفيذية لحين صدورها » .

وأعمالاً لهذا النص الأخير ، فقد أصدر السيد وزير الأوقاف وشئون الأزهر في ١٢ من ديسمبر ١٩٦٢ القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦٢ ونص في المادة الأولى منه على أنه « إلى حين أن تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وإلى أن يعمل بها يكون مربي وكيل جامعة الأزهر ١٨٠٠ جنيه سنوياً » .

وبتاريخ ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ أصدر السيد الوزير قراره رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ ونص في المادة الأولى منه على أن « يطبق في شأن أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه — وهو قانون تنظيم الجامعات — وذلك بصفة مؤقتة إلى أن تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه » .



ويُنَافِخ ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤. صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ونص في المادة الأولى منه على أن « تضاف إلى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — المشار إليه النصوص الآتية :

م ٥٦ مكررا : « يعامل أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية. معاملة نظرائهم في جامعات الجمهورية العربية المتحدة على أن يعتبر الأستاذ بجامعة الأزهر نظيرا للأستاذ ذي كرسى بهذه الجامعات » .

م ٢/٤١ : « وتسرى عليه ( أى على مدير جامعة الأزهر ) جميع الأحكام التي تطبق على مدير الجامعة في الجمهورية العربية المتحدة » .

م ٢/٤٢ : « وتسرى عليه ( أى على وكيل جامعة الأزهر ) جميع الأحكام التي تطبق على وكيل الجامعة في الجمهورية العربية المتحدة » .

وبالرجوع إلى القانون الذي يطبق على مدير ووكيل الجامعة في الجمهورية العربية المتحدة — وهو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة — يبين أنه قد نص على أن :

« يتقاضى مدير الجامعة بدل تمثيل مقداره ١٥٠٠ ج سنويا » .

« ويتقاضى وكيل الجامعة بدل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا » .

ومن حيث أنه يبين من ذلك أنه منذ أن صدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وحتى صدور القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ الذي سوى في المعاملة بين مدير ووكيل جامعة الأزهر وبين المدير والوكيل في الجامعات الأخرى ، لم تكن هناك قواعد تنظيمية عامة تنظم تقرير أو تحديد بدل التمثيل لمدير ووكيل جامعة الأزهر ، وإنما كان المرد في ذلك إلى القرارات التي تصدر من رئيس الجمهورية في كل حالة على حدة باعتباره المختص ( م - ٥٢ - ج ١٢ )

بذلك . ولهذا فقد ورد ببيزانة جامعة الأزهر تأشيرة بخادها عدم جواز صرف بدل التمثيل إلا بمقتضى قرار جمهوري . وكان من مقتضى هذا أن صدر القرار الجمهوري رقم ١٦٦٦ لسنة ١٩٦٢ في ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٢ بتقرير هذا البدل وتحديده ونص على أن يمنح السيد الدكتور ..... وكيل جامعة الأزهر ، بدل تمثيل قدره ٦٠٠ ج سـمويًا من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة وذلك بصفة شخصية .

وإذا كان القرار الجمهوري رقم ٥٦٧ لسنة ١٩٦٤ قضى بمنح السيد الدكتور ..... بدل التمثيل المستحقين لسياقته خلال فترة توليه منصبه وكن وزير جامعة الأزهر بالفتات المقرره لمديرى ووكلاء انجلمعات الأخرى فى ذلك الوقت ، إلا أنه لا يمكن اتخاذ حكم هذا القرار قاعدة عامة مجردة تطبق فى شأن غيره . اذ أنه لا يصدو ان يكون قرارا فرديا قصد به شخص بذاته ، وحكمه حكم القرار السابق الاشارة اليه الصادر فى خصوص السيد الدكتور ..... والذى قضى صراحة بأن يصرف البدل « بصفة شخصية » ، وذلك يؤكد ان منح بدل التمثيل لمدير أو وكيل جامعة الأزهر لم يكن ليتقرر لأى منها بالأعمال لقاعدة تنظيمية عامة ، وإنما كان يصدر فى شأنه قرارات شخصية فى كل حالة على حده .

ويخلص من ذلك أنه فى الفترة السابقة على العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، لم تكن هناك قاعدة تنظيمية عامة تحدد مقدار بدل التمثيل المستحق لمدير جامعة الأزهر ، ومن ثم فإنه لا محل لبحث استحقاق السيد الدكتور ..... وكيل جامعة الأزهر لهذا البدل ( غير المحدد قانونا ) أبان قبليه بأعمال المدير أثناء خلو منصبه ، اذ أن السيد الدكتور لا يستحق خلال تلك الفترة ، سوى بدل التمثيل الذى تقرر له بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٦٦٦ لسنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه بالنسبة الى الفترة اللاحقة للعمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فإنه يصحور هذا القانون أصبح بدل التمثيل المستحق سواء لمدير جامعة الأزهر أو وكيلها محددًا تنظمه قاعدة عامة ،

مؤداها استحقاق المدير لبذل مقداره ١٥٠٠ ج والوكيل ٩٠٠ ج سنويا — طبقا لأحكام القانون ١٨١ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة . ومن ثم فانه اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ، يستحق السيد الدكتور ..... بـدل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا ، وهو البـدل الذى اصبح مقررا لوكيل جامعة الأزهر . ولا يستحق السيد الدكتور البـدل المقرر لمدير جامعة الأزهر ، ومقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا ، اثناء قيامه بأعمال المدير ، ذلك لا يتـمى مجرد قيام الموظف بأعمال وظيفة معينة لينال ما هو مقرر لشاغنها من بدل تمثيل . بل يجب أن يكون — فضلا عن ذلك — فى ذات الدرجة المالية المقررة لشاغل هذه الوظيفة او ما فى حكمها : والقول بغير ذلك يؤدى الى أن يصرف مثلا الى موظف من الدرجة الأولى بدل التمثيل المقرر لمدير مصلحة متى قام بأعمال هذا المدير ، وهو ما لا يجوز طالما انه ليس عملا فى درجة المدير وفقا للاداة القانونية المقررة للتميين ، والتي تختلف باختلاف ما اذا كان التـميين فى الدرجة الأولى ، او فى درجة المدير العام ..

كما وأنه ينبغي علاوة على ما تقدم النظر الى الكيفية التى تم بها شغل الموظف للوظيفة المقرر لها بدل التمثيل ، والفرقة فى ذلك بين ما اذا كان قيام الموظف بأعمال هذه الوظيفة قد تم عن طريق النـدب او الاعارة مما يعتبر بمثابة التـميين ، وبين ما اذا كان حلوله فى القيام باختصاصات الوظيفة قد تم اعمالا لنص ورد فى القانون : والفرقة — تبعا لذلك — فى استحقاق البـدل ، بمنحه فى الحالة الأولى دون الثانية ، ومثل الحالة الأخيرة ، حالة حلول وكيل الجامعة محل مديرها عند غيابه ، فهذا الحـلول انما يتم طبقا لنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وللتى نص على انه : « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير فى ادارة شئونها العلمية والإدارية والمسالية ويقوم بمقابلة عند غيابه » ، ومن هذا يبين ان المـشـرع فى مجالته لاختصاصات وكيل الجامعة قد حددها بمعاونة المدير فى حالة وجود هذا الأخير « وبالطـول محلة اثناء غيابه » . ومن ثم فان قيام وكيل الجامعة

بأعمال مديرها انشاء غيابه انها هو اثر من مقتضيات وواجبات وظيفته كوكيل للجامعة ، وما كان ذلك يخاف سلفا على المشرع حين نظم حقوق وكيل الجامعة الوظيفية سواء من ناحية المرتب الاصلى او مرتب بدل التمثيل . اذ ان المشرع حينذاك كان متائلا فى ذهنه اهمية وظيفة وكيل الجامعة الذى يعاون المدير فى اداء اختصاصاته ، ويحل محله فى ممارسة هذه الاختصاصات أثناء غيابه فيجمع فى شخصه الوظائفين ويقوم بأعمالهما بصفته الوكيل . وبالتالي فقد حدد المشرع مستحقاته من مرتب اصيل ومرتب بدل تمثيل بمراعاة كل هذه الظروف .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيد الدكتور . . . . . وكيل جامعة الأزهر لا يستحق — منذ تاريخ تعيينه ، حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه — الا بدل التمثيل الذى تقرر له بمقتضى القرار الجمهورى رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٦٢ ، اما بالنسبة الى الفترة اللاحقة على العمل بالقانون المذكور ، فانه يستحق بدل التمثيل المقرر لوكيل الجامعة — ومقداره ٩٠٠٠ ج سنويا — دون البدل المقرر لمدير الجامعة .

( ملف ٢٢١/٤/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤١٥ )

#### المبدأ :

احقية شاغل وظيفة مدير جامعة الأزهر بطريق التنب بقبائه بأعبائها حتى تاريخ بلوغه سن الاحالة الى المعاش لبدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خلال تلك الفترة — القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها والقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد خليا من تنظيم لحالة غياب رئيس الجامعة فى الوقت الذى لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيابه — يعمين الرجوع لاحكام نظام العاملين الحنين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — نص المادة ١/٢١ منه على استحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا بدل وفي حالة خلوها يستحق أن يقوم بأعبائها .

#### ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ينص في مادته الأولى على أن يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحق به المرقق بقانون تنظيم الجامعات المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بجامعة الأزهر ، وذلك اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ .

كما تنص المادة الثانية من هذا القانون على أن « يسرى على مدير جامعة الأزهر ووكيلها الأحكام التي تطبق على رئيس الجامعة ونوابه » .

ومن حيث أنه طبقا لذلك فإن جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يسرى على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، كما يسرى على مدير جامعة الأزهر ذات الأحكام التي تسرى على رئيس الجامعة .

ومن حيث أنه بالرجوع الى الأحكام التي تنظم تعيين رئيس الجامعة يبين أن المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يصدر بتعيين رئيس الجامعة قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالي . . . . . ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد ، ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفه استاذ على سبيل التفكر ، فإذا لم تجد مدته أو ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد الى شغل وظيفة استاذ التي كان يشغلها من قبل . . . . . » .

ومن حيث أن القرار رقم ٢٤٠ لسنة ١٩٧٣ الصادر من السيد وزير شئون الأزهر بتاريخ ١٢ سبتمبر ١٩٧٣ باستقral السيد الدكتور / . . . . . في شغل منصب مدير جامعة الأزهر ، لا يعدو أن يكون قرارا بتعنه للقيام

بأعمال وظيفية رئيس الجامعة بعد انتهاء مدة شغله لها بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٠٠ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه .

ومن حيث أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يسرى فيها لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون رغم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها .

ومن حيث أن القانون رقمى ١٠٢ لسنة ١٩٦١ . ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليهما قد خليا من تنظيم لحالة غياب رئيس الجامعة فى الوقت الذى لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيابه . فمن تم يتعين الرجوع الى احكام نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يقضى فى المادة ١/٢١ باستحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البديل . وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم باعبائها .

ولما كان الثابت أن الدكتور ..... قد شغل بطريق التدبب وظيفة مدير جامعة الأزهر وقام بابعائها فى الفترة من ١٥ سبتمبر سنة ١٩٧٢ حتى تاريخ بلوغه سن الاحالة الى المعاش فى ١٤ مارس سنة ١٩٧٤ فمن ثم فإن مناط استحقاق بدل التمثيل خلال تلك انفترة يكون قد توافر فى شأنه .

من اجل ذلك فقد انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى احقية السيد ..... لبديل التمثيل المقرر لمدير جامعة الأزهر خلال فترة ندبه للتعليم باعبائها .

## — بدل الجامعة :

### قاعدة رقم ( ١٦ )

#### المبدأ :

القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضى بعدم جواز الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل — سريان هذا الحظر على بدلات التمثيل المقررة لبعض الوظائف خارج الجامعة التي ينبغي ان يذهب اليها اعضاء هيئة التدريس دون ان يقتصر ذلك على بدلات التمثيل المقررة بجدول المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

#### ملخص الفتوى :

وفيما يتعلق ببطلان الجامعة فقد تبين للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ان هذا البطل يستحق وفقاً لجدول المرتبات المعمول به اعتباراً من ١٩٧٢/١٠/١ والحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لجميع وظائف هيئة التدريس والوظائف المعاونة دون وظيفتي رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة المقرر لهما بدل تمثيل ، وان القاعدة السادسة من قواعد تطبيق هذا الجدول تنص على انه « تستحق البدلات المحددة قرين كل وظيفة في جدول المرتبات لكل من يصدر قرار بتعيينه في إحدى الوظائف الواردة بالجدول ولا يجوز الجمع بين بدل التمثيل وبدل الجامعة » .

ويجيز القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ تنظيم السلكين الدبلوماسي والقنصلي في المادة ٥٤ منه نخب موظفين من الوزارات الأخرى لشغل وظائف مستشارين أو ملحقين فنيين ييمثل التمثيل الدبلوماسي مع منحهم المرتبات الإضافية وبدل التمثيل والمبالغ الأخرى المقررة للوظائف التي يشغلونها .

ومفاد ذلك ان المشرع وضع اصلا عاما في القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جنول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذي قد يستحق لعضو هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفة اخرى وقيلبه باعبائها . ولا وجه للقول بان هذا الحظر مقصور على بدل التمثيل المقرر في الجدول لرئيس ونائب رئيس الجامعة وحده دون غيره من بدلات التمثيل لأن الحظر ورد عاما مطلقا بالنسبة لبدل التمثيل ومن ثم يتعين أخذه بعمومه اذ القاعدة ان المطلق يجرى على اطلاقه ما لم يرد ما يقيد او يخصه . ولو اراد المشرع الا يكون الحظر عاما وان يقتيد الحظر لنص على ذلك صراحة . يضاف الى ذلك ان الجدول المشار اليه بين المخصصات السنوية المقررة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة من مرتب وبدل جامعة وبدلات خاصة لرئيس القسم ووكيل الكلية والعميد وبدل تمثيل . ونم يمنح الجدول بدل تمثيل سوى لوظيفتي رئيس ونائب رئيس جامعة اللتين لم يقرر لهما بدل جامعة ومؤدى ذلك ان الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المنصوص عليه في الجدول غير متصور أصلا ولذلك لا يقبل القول بكون الحظر الذي تضمنته القاعدة السادسة سالفة الذكر قد قصد به مجرد عدم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر لرئيس الجامعة لأن ذلك وضع غير قائم أصلا ، ومن ثم يكون الحكم الوارد بتلك القاعدة مقرر لأصل عام من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة واى بدل تمثيل قد يستحقه أعضاء هيئة التدريس الذين يتنبون لشغل وظائف خارج الجامعات مقرر لها بدلات تمثيل .

وبناء على ما تقدم فانه لا يحق للأستاذين المعروضة حالتها ان يجعما بين بدل التمثيل المقرر لوظيفة مستشار تلقى بالخارج الى ندبا اليها وبدل الجامعة أثناء قيامها بعمل تلك الوظيفة وبالتالي يتمين استرداد ما صرف لهما من بدل جامعة بغير وجه حق .

ولما كانت المادة ١٨٧ من القانون المدني تقرر استقطب الحق في استرداد ما دفع بغير وجه حق بالتقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي



يعلم فيه من نفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتقرر اسقاط حق الاسترداد فى جميع الاحوال بانقضاء خمسة عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هذا الحق . وكانت الإدارة قد تبينت وجه حقها فى استرداد ما صرف للاستاذين المعروضة حالتها من بدلى تفرغ وجامعة بهذه الفتوى وكان لم يرض على نديها مدة خمس عشرة سنة فان حقها فى الاسترداد منها لم يسقط بالتقادم .

اذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم استحقاق الدكتور ..... بدل التفرغ المقرر للمهندسين خلال فترة نخب كل منها لوظيفة المستشار الثقافى بلندن وانه لا يحق لها الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة وانه يتعين استرداد ما ادى انيها من هذين البديلين خلال فترة النخب .

( فتوى ٢١٦ فى ١٩٨٠/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤١٧ )

#### المبدأ :

استحقاق اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت العربية لبذل الجامعة .

#### ملخص الفتوى :

اجاز المشرع فى قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ( م ٨٥ ، ٨٦ ) اعارة اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل فى تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الاجنبية وبالهينات والمؤسسات الدولية ووزارات الحكومة ومصالحها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد واشترط كاصل عام ان تتحمل الجهة المعار اليها العضو بمرتبه واستثناء من هذا الاصل اجاز للجامعة فى الاحوال الخاصة التى تقرها ان تتحمل بمرتب المعار واحتفظ المشرع للمعار بنص صريح بالتجديده وعلاواته وكفنة مميزات وظيفته الاصلية واجاز شغل وظيفته

بدرجتها في الحالة التي تكون فيها الامارة بدون مرتب وقصر هذا الحكم على تلك الحالة فقط فلم يطبقه على الاعارة بمرتب ومن ثم لا يجوز سُفل وظيفة المعار بمرتب وانما يتعين الابتاء عليها شاغرة لحين عودته اذ بذلك يوافر المصرف المالى اللازم للوفاء بمرغب المعار الذى التزمت به الجامعة الممرة ولما كان المرتب في عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد اساسا وبصفة اصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل اذا اطلق بغير قيد كاصطلاح قانونى جميع ازايا المتعلقة بالوظيفة والتي يلحتها المشرع بالمرتب الاصلى لناخذ حكمه وتجرى مجراه غمستحق باساحتائه وتحجب بحجبه فمن المعار بمرتب من اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة الى جامعة بيروت وانذى تتم اعارته رعاية للعلاقة الخاصة التى تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية يستحق مرتبه الاصلى وبذل الجامعة الملحق به وفقا لما هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبذل الجامعة .

( ملف ٦٥٦/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨ )

قاعدة رقم ( ٤١٨ )

المبدأ :

عدم احقية المتتبيين للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة لبذل الجامعة والملاوة الخاصة وبنحة نصف المرتب ومكثافة البحث المخررة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الذين يقوون بالتدريس في فرع الخرطوم جامعة القاهرة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات حدد في المادة ٦٤ منه وظائف اعضاء هيئة التدريس على سبيل الحصر ثم حدد

احكام معاملتهم الوظيفية من حيث التعيين وشروطه ثم وضع نظام نظمهم وتدريبهم واعارتهم الى خارج الجامعة التي يعملون بها الى جامعات أخرى فى الداخل أو الخارج أو الى وظائف علمية وخارج الجامعة . ثم نظم شؤون أعضاء هيئة التدريس من الاجانب ( م ١١٨ — ١٢٠ ) وكذلك الاساتذة المتفرغين والزائرين ( م ١٢١ — ١٢٥ ) فبالاولون من الاساتذة الذين بلغوا سن الستين ، فيستمررون الى سن الخامسة والستين فى القيام بأعمال وظائفهم كأساتذة متفرغين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل اما الاساتذة غير المتفرغين فمن العلماء المنازين فى بحوثهم وخبرتهم . ويتم تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلسها بناء على طلب مجلس الكلية بعد اخذ رأى القسم المختص ، ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وبكفاة تتراوح بين ٣٠٠ جنيه و ٦٠٠٠ جنيه فى السنة . ولا يجوز الجمع بين وظيفة الأستاذ المتفرغ وغير المتفرغ ولا التعيين بهذه الصفة فى أكثر من كلية . أما الزائرون فمن الاجانب يعينون لمدة مؤقتة ويكون تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية بعد اخذ رأى مجلس القسم . ثم نظم شؤون مدرسى اللغات وسرى عليهم احكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس . ثم عالج امور المحققين بهيئة التدريس من مدرسين مساعدين ثم نظم شؤون العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس . كل ذلك على وجه يكاد يكون شاملا كافة امورهم وحتى التاديب افرادهم جميعا بنظام تاديبى خاص . ثم وكل فى المادة ١١/١٩٦ لللائحة التنفيذية أن تتولى بصفة عامة وضع الاطار العام لتنفيذ احكام القانون وبيان النظم والاحكام العامة المشتركة بين الجامعات وأن تنظم علاوة على المسائل المحددة فى القانون قواعد الانتداب للتدريس ولأعمال الامتحانات والمكافآت الخاصة بها ( ١٣/١٩٦ ) ، وكذلك قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم . وقد أوجدت اللائحة نظام المدرسين خارج هيئة التدريس وعالجته فى المواد ٢٧٦ وما بعدها . ثم عرضت لأن ينتدب من غير فئات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين ومدرسى اللغات والمدرسين خارج هيئة التدريس ، فمن ينتدب للتدريس من غير

هذه اتفقت ( م ٢٨١ ) اذا كان من المعلمين في الحكومة او الهيئات او المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها جعلت مكافأة التدريس له عن الدرس الواحد ٣٪ من اول مربوط الفئة المالية اذا كان النذب الى كلية او جامعة في ذات المدينة التي بها عمله فاذا كانت خارجها كانت المكافأة عن الدرس الواحد ٥٪ من اول ربط الفئة المالية ثم قررت المادة ٢٨٤ منح المنتدب للتدريس من المعلمين في الحكومة او الهيئات العامة او المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها بعيدا عن محل اقامته بدل سفر ومصروفات انتقال وفقا للوائح العامة .

ومفاد ذلك ان المشرع حصر وظائف اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين . وبين جواز نديهم الى عمل مماثل بجامعة اخرى او خارج الجامعة ، ولكنه لم يعالج نذب من ليس عضوا بهيئة التدريس الى وظيفة من وظائف هيئة التدريس . والواقع ان تنظيمه الشامل يكشف عن استبعاده القاطع لشغل وظائف هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين من غير طريق التعيين الذي حدده ورسم خطواته واجراءاته على وجه دقيق شاملا . ثم اجاز اعارة اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين ونديهم الى جامعات اخرى او وظائف عامة ، دون ان يشير الى جواز العكس لشغل تلك الوظائف المتخصصة ذات الطبيعة القانونية الخاصة عن طريق الاعارة او النذب من خارج من يشغلون وظائف اعضاء هيئة التدريس فعلا طبقا للقانون ، وهو بذلك يكشف عن استبعاده الجازم لهذا النظام . وليس ذلك بدعا اذ ان وظائف هيئة التدريس تماثل جميع الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي لا يجوز شغلها الا من خلال التعيين الذي رسم المشرع شروطه واجراءاته على وجه دقيق ، فلا يجوز شغلها من خلال الاعارة او النذب مثل وظائف الهيئات القيود ، فلا يجوز شغلها من خلال الاعارة او النذب مثل وظائف الهيئات القضائية وما يماثلها .

والواقع ان اكمال هذا النظام بوضع النظام الخامس بتكليف بعض من ليسوا اعضاء في هيئة التدريس ومعاونيهم بالتدريس ،

بنتقرير نظام مدرسى اللغات والمنرسين خارج هيئة التدريس وهؤلاء عاملون بالجامعات ، ثم بتقرير نظام نخب العاملين بالحكومة أو القطاع انصاف او غيرهم للقيام بالتدريس ليقطع فى ان هؤلاء الآخرين جميعا ليسوا اعضاء فى هيئة التدريس رغم قيامهم بالتدريس فعلا طبقا للقانون واللائحة . فقيامهم بهذا لا ينقلهم من منتدبين بالتدريس الى اعضاء فى هيئة التدريس ولا يجعلهم خاضعين للاحكام الخاصة باعضاء هيئة التدريس والتي لا تسرى الا عليهم دون سواهم . وبذلك فان السادة المنتدبين من خارج الجامعات للتدريس بالجامعات سواء فى جامعة القاهرة فى غيرها بالقاهرة أو فرع الخرطوم لا يصبحون بهذا النخب مهما طال واستمر اعضاء فى هيئة التدريس ، بل يظلون خاضعين لنظامهم الوظيفى الاصلى . وتطبق عليهم من احكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية ما ورد بشأنهم فى المواد ٢٨١ و ٢٨٤ : فيستحقون مكافأة عن الدرس بواقع ٢٪ من أول مربوط وظائفهم اذا كان النخب للتدريس بجامعة أو كلية فى ذات المدينة التى بها مقر اقامتهم و ٥٪ اذا كان خارجها ، مع استحقاقهم بدل السفر ومصروفات الانتقال وفقا لنوائح العامة . ولا يغير من ذلك ان يكون النخب للتدريس فى كلية أو جامعة بعيدا عن مقر اقامة المنتخب مما قد يوجب عليه الاقامة الكاملة فى مقر الجامعة أو الكلية التى يقوم بالتدريس فيها فيكون ندبا مستمرا او طول الوقت بسبب ظروف البعد المكاني ، فاذا كان النخب بالجامعة الأصلية لا يؤدي الى شغل وظيفة من وظائف هيئة التدريس فلن يؤدي النخب الى الفرع الى ذلك . وبذلك فان من ينتدبون من الحكومة والقطاع العام للتدريس بجامعة القاهرة فرع الخرطوم يعملون على هذا الوجه ، فيتناشون مكافأة عن الدرس الواحد قدرها ٥٪ من أول مربوط وظائفهم بالإضافة الى بدل السفر ومصروف الانتقال .

ف

ولما كان الثابت ان السادة الأساتذة المعروض امرهم ليسوا اعضاء فى احدى هيئات التدريس بالجامعات المصرية وانما يعملون فى مجلس الدولة أو الجهاز المركزى للتنظيم والادارة أو فى هيئة الشرطة وقد ندبوا للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فانهم بهذا النخب لا يصبحون

اعضاء في هيئة التدريس بجامعة القاهرة لا في مقرها ولا في فرع الخرطوم . وانما يعاملون باعتبارهم منتدبين للتدريس على الوجه المقرر في المادتين ٢٨١ و ٢٨٤ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على الوجه السابق بيته . ولما كانت المبالغ محل البحث وهي بدل الجامعة والعلاوة الخامسة ومنحة نصف المرتب ومكافأة البحث مقررة بصريح النصوص لأعضاء هيئات التدريس للجامعات المصرية الذين يقومون بالتدريس في فرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فان هذه المبالغ جميعا لا تستحق الا لهؤلاء ، ولا تستحق لمن ينتدبون للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو غيرهم ، وينعين استرداد ما صرف من تلك المبالغ اليهم أو الى بعضهم مع مراعاة مدد التقادم القانونية .

( ملف ١٠٠٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٣ )

## — بدل عمادة :

### قاعدة رقم ( ٤١٩ )

#### المبدأ :

جنول المرتبات والمكافآت الملحق بالناونز رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم الجامعات — تقريره بدل عمادة لعيد الكلية مدة عيادته — تقرير المجلس الأعلى للجامعات منح هذا البديل للقاءم بأعمال العميد — قيام وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم بشئون كليات هذا الفرع راجع الى توليه اختصاصات مجالس الكليات الى أن يتم تشكيلها وليس بصفته عميدا لهذه الكليات أو منتدبا للقيام بهذه العمادة — اثر ذلك عدم استحقاقه البديل المقرر للعميد .

#### ملخص الفتوى :

ينص جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم الجامعات ، على أن « يمنح عميد الكلية مدة عيادته ثلاثمائة جنية سنويا بدل عمادة علاوة على مرتبه » . وهذا النص ينصرف اصلا الى عميد الكلية المعين طبقا للمادة ٣٦ من القانون المذكور ، التى تنص على أن « يعين وزير التربية والتعليم عميد الكلية من بين الاساتذة ذوى الكراسى بالكلية بناء على ترشيح مدير الجامعة » . ذلك أن المشرع لم يجعل وظيفة العميد ضمن الوظائف التى نص صراحة على المرتب الذى يقبلها كما فعل بالنسبة الى وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بل نص على أن العميد — ويتعين أن يكون من بين الاساتذة ذوى الكراسى بالكلية — يمنح بدل عمادة مدة عيادته ، ومن الواضح أن المشرع رأى فى تقرير هذا البديل أن العميد نموذج كونه استاذًا ذا كرسى يقوم بالتدريس — ويقوم ايضا بالأعمال الانبارية التى تتطلبها العمادة ، فقرر له هذا البديل لمقابل زيادة اعبائه عن اعباء الاستاذ ذى الكرسى .

واذا كان المجلس الأعلى للجامعات سبق أن قرر منح هذا البديل للقاءم بأعمال العميد اذا كانت العمادة شاغرة أو كان العميد بلاجائزة لمدة تزيد

بلى شهر فاته لا يسوغ ان يفسر هذا القرار على نحو يتعارض مع النص الذى يوجب ان يكون منح بدل العيادة لتعميد ، ومن ثم لا يتسنى أن ينصرف قرار المجلس الأعلى للجامعات الا لمن يقوم قانونا مقام العميد ، كما لو نذب أحد الاساتذة ذوى انكراسى بالكلية للقيام بمهام العميد ، اذ يسوغ القول باستحقاق المندوب فى هذه الحالة لبذل العيادة .

ومن حيث انه فى الحانة المعروضة لم يعين السيد الدكتور . . . .  
عيدا لاية كلية من كليات فرع الخرطوم الثلاث ، كما انه لم ينتخب لذلك من السلطة الرئاسية التى تملك النذب ، فمن ثم لا يمكن القول بان سيانته تعد شغل ثانونا وظيفه العميد لآى من هذه الكليات لا تعيينا ولا ندبا .

ومن حيث ان كليات فرع الخرطوم بدأت صغيرة الى حد كبير بالقياس الى مثيلاتها بجامعة القاهرة ولم تكن هذه الكليات قد استكملت العدد اللازم من أعضاء هيئة التدريس ، ولذلك اكتفى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الإشارة اليه بتشكيل مجلس الكلية بفرع الخرطوم من ثلاثة فقط من بينهم استاذ ذى كرسى على الأقل ، ومع ذلك فان الكليات المذكورة كانت بلا مجالس لعدم توافر الاعضاء الثلاثة الذين نطلبهم القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٩ لتشكيل مجلس الكلية . ولذلك نص هذا القانون فى مادته الثالثة على أن « يتولى وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم اختصامات مجالس الكليات الى ان يتم تشكيلها » ويعتبر مجلس الكلية قائما اذا بلغ عدد أعضائه ثلاثة من بينهم استاذ ذى كرسى على الأقل » . ولعل هذه الظروف التى لا يست قيام كليات فرع الخرطوم هى التى دعت جامعة القاهرة الى عدم التعميل بتعيين عمداء لهذه الكليات ، أنتظارا لاستكمال مقوماتها الرئيسية ، بما يتسنى معه استكمال أعضاء هيئة التدريس بها وتقيام مجلس الكلية .

وفى غضون المرحلة الاستثنائية التى مرت بها كليات فرع الخرطوم لم يكن ثمت بدئ من ان يقوم وكيل الجامعة لهذا الفرع بشئون هذه الكليات مؤقتا حتى يتسنى للفرع ذاته ان يحقق غرضه وان يؤدي واجبه ، اذ ان الفرع انما يقوم على هذه الكليات الثلاث وحدها ، يصعب الفصل بين



اداره الفرع واداره كليانه . بحيث اذا تعطلت هذه الاخير اثر ذلك حتما  
فى اداره الفرع . وبذلك يكون تصرف السيد الدكتور ..... بشئون  
هذه الكليات فى هذه المرحلة امرا يدخل فى عموم واجباته كخبير للفرع  
دائمه . بحسب انه قوام على اموره وعليه تع تبعه سيره بانتظام وانفراد  
فهو بهذه الصفة وحدها تولى ادارة كليات فرع الخرطوم . وليس بصفتيه  
عميدا لهذه الكليات او منتدبا للقيام بهذه العمادة .

ولما كان ينرى العمادة مقروا اصلا للعميد الذى يشرف العمادة  
بطريق التسمين او انتخاب على نحو ما سلف البيان : فمن تم يكون التناول  
باستحقاق السيد الدكتور ..... لبذل العمادة منظويا على توسع  
خبر فى تفسير النص انضى يقضى بمنح هذا البذل . مع ما هو معلوم من  
ان النصوص المائية لا يبنى التوسع فى تفسيرها .

ومن حيث انه لا يسوغ اضافة صفة اعتماد على وكيل الجامعة لفرع  
الخرطوم استنادا الى ان القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٦ قد خوله سلطة  
مجلس الكلية وبذلك يكون قد منحه اختصاصا اعلى من اختصاص العميد .  
ذلك انه ولئن كانت اختصاصات مجلس الكلية هي اختصاصات تنظيمية  
واختصاصات العميد تنقسم بالطابع التنفيذى الا انه ليس معنى ذلك ان يعتبر  
وكيل الجامعة لفرع الخرطوم فى حكم العميد ، لان للعميد استقلاله القانونى  
عن مجلس الكلية فى مجاى مباشرة مهام العمادة المسندة اليه طبقا لفاصول  
الجامعات ولائحته التنفيذية ، فهو الذى ينفذ القوانين واللوائح بالكليات  
وليس المجلس ( المادة ٣٦ من القانون ) . كما انه له سلطة انتقير —  
فى حدود اختصاص رئيس المصلحة — فى المجالن الادارى والتاديبى بالنسبة  
الى موظفى الكلية من غير أعضاء هيئة التدريس ( المادة ١٠١ من القانون  
و ١٤ من اللائحة ) ومؤدى ذلك انه لا يتسنى التول بان وكيل الجامعة لفرع  
الخرطوم يعتبر فى حكم العميد طبقا للقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٦ المشار  
اليه او انه باشر العمادة استنادا الى هذا القانون . وانما الصحيح انه  
قام على شئون الكليات تاسيسا على ماله من سلطة شاملة على الفرع  
وكلياته باعتباره مديرا له . ونزولا على مقتضى الظروف الاستثنائية التى  
مرت بها هذه الكليات على الوجه السابق ايضا .

وفضلا عما تقدم ، فإنه يستفاد من احكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية ان المشرع قد اختط نهجا من شأنه الابتعاد بكبار موظفي الجامعات عن الأعمال التي يترتب عليها حصولهم على مرتبات تزيد على تلك المقررة لهم ، ومن ذلك ان القانون حظر في الفقرة الثانية من المادة ٨٨ منه الجمع بين وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ ، كما أن اللائحة التنفيذية للقانون المذكور لم تدرج وظائف مدير الجامعة ووكيلها ضمن المواطنين الذين يجوز منحهم مكافآت لقاء اعمار التدريس والامتحانات بالكلية ، وظاهر ان المشرع انما ييخى عن ذلك الحيولة دون أن يتقاضى كبار موظفي الجامعة لمزايا مقررده لن هم دونهم في السلم الرئاسى حتى تظل هذه المزايا مقصورة على من دونهم فقط . وهذا النظر يمكن الاستهداء به في مجال قيام وكيل الجامعة لفرع الخرطوم بإدارة كليات الفرع ، اذ يكون فيها هو مقرر لسيادته من مزايا مالية من مرتب أصلى ويذل تمثيل ما يغطى قيلمه بهذه الاعباء العارضة التي اقتضتها ظروف خاصه والتي كانت ترتبط وقتذاك بمعوم واجباته كمدير للفرع .

ومن حيث انه يخلص مما تقدم جيبا ان بدل العمادة مقرر اصلا لمن يشغل وظيفة عميد سواء بطريق التعيين ام النخب . فتكون مهام العمادة في هذه الحالة منبثقة عن ذات وظيفة العميد ، وعندئذ يستحق العميد البدل بصفته هذه ، وان الوضع في الحالة المعروضة قد احاطت به ظروف استثنائية خاصة غير معهودة في بقية كليات الجامعة اقتضت من مدير فرع الخرطوم ان يقوم بإدارة كليات الفرع ليس بوصفه عميدا او منتدبا ، ولكن بوصفه مديرا للفرع ، فكانت ادارته للكليات منبثقة عن صفته هذه دون غيرها ، وبالتالي لا ينصرف اليه النص الذي يقضى بمنح بدل العمادة للعميد .

( فتوى ٢٠٧٤ في ١٧/١١/١٩٦٢ )

## — بدل تفرغ :

قاعدة رقم ( ٤٢٠ )

### المبدأ :

عدم استحقاق رئيس الجامعة أو نائبه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات لبذل التفرغ المنصوص عليه في القرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ — أساسى ذلك أن الاستفادة من نصوص قانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أنه يعتبر كلا منهم طوال مدة تعيينه بأحدى هذه الوظائف شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التفكير بحيث يعود بانتهاء تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة وهو ما يبنى عليه الاقتصار فى تحديد حقوق شاغلى هذه الوظائف على مخصصاتها المالية فى جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون سالف الذكر دون أن يكون لهم الحق فى استصحاب بدلات استحققت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .

### ملخص القوى :

يبين من الاطلاع على قانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أنه ينص فى مادته العشرين على أن « يعين بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالى أمين للمجلس الأعلى للجامعات يكون فى درجة نائب رئيس الجامعة ويقوم بأعمال امانة المجلس ويشرف على الاجهزة التى تتكون منها الامانة ويتولى جمع البيانات والاحصاءات واعداد الدراسات الخاصة بالموضوعات التى ينظرها المجلس ، ويشترط فيه ان يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الاقل وظيفته اسطاذ فى احدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، ويكون تعيينه لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التفكير فاذا لم تجدد مدته أو ترك منصبه قبل نهاية المدة عاد الى شغل وظيفته أستاذ التى كان يشغلها من قبل اذا كانت شاغرة

ماذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة شخصية الى ان تخلو « وقد رددت هذا الحكم المادة ( ٢٥ ) بالنسبة الى رئيس الجامعة والمادة ( ٢٩ ) بالنسبة الى نواب رئيس الجامعة .

كذلك ينضج من الرجوع الى القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه انه قضى بمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من الاطباء والصيدلة واطباء الاسنان وكليات الطب والصيدلة وطب الاسنان بالجامعات بدل تفرغ مقداره السنوى ٢٦٠ جنيها للاستاذة و ٢٤٠ جنيها للاستاذة الساعدين و ١٨٠ جنيها للمدرسين والمعيدين .

ومن حيث ان الاستفادة من المواد ٢٠ و ٢٥ و ٢٩ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ان الاستاذ الذى يعين رئيسا للجامعة او نائبا للرئيس او امينا للمجلس الاعلى للجامعات . يعتبر طوال مدة تعيينه باحدى هذه الوظائف شاغرا لوظيفته استناد على سبيل التذكير بحيث يعود بانتهاء تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة سواء بصفة أصية ان كانت شاغرا او بصفة شخصية الى ان تخلو اذا كانت مشغولة ، وهذا التنظيم يلائم ما يتبع بالنسبة لنظام الاعارة سواء فيها يتعلق بعودة المعار الى وظيفته الاصلية بعد انتهاء اعارته ، او بالنسبة لتحمل الجهة المستمرة لمرتب الموظف المعار ، وهما اصلان نص عليهما قانون العاملين المدنيين بالدولة ورددت حكمهما المادتان ٨٥ و ٨٦ من قانون الجامعات . وهو ما يبنى عليه الاقتصار فى تحديد حقوق شاغلى هذه الوظائف على مخصصاتها المالية فى جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون السالف الذكر . دون أن يكون لهم الحق فى استصحاب بدلات استحققت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ والذي منح وفقا لاحكام هذا القرار للقائمين فعلا بأعمال وظائفهم من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليات الطب والصيدلة وطب الاسنان ، وهو الامر الذى لم يعد له وجود بعد تعيينهم فى وظيفة رئيس الجامعة او نائبه أو أمين المجلس الاعلى للجامعات .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى عدم استحقاق رئيس الجامعة أو نائبه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات لبذل التفرغ المنصوص عليه في القرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .

( ملف ٦٤٨/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/١٠/١٥ )

### قائمة رقم ( ٤٢١ )

#### المبدأ :

بذل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ — عدم جواز جمع اعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بين هذا البذل وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العالية الزائدة على النصاب وأعمال الامتحانات اذا كُنَّ هذا في داخل كليتهم .

#### ملخص التفسير :

ان المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ يمنح بدل تفرغ للمهندسين تنص على أنه « لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ وبين بدل التدريس أو المكافأة عن ساعات العمل الإضافية » ، ومقتضى هذا النص هو عدم جواز الجمع بين بدل التفرغ الممنوح للمهندسين طبقا للقرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، وبين المكافأة التي تمنح للمهندسين مقابل ما يقومون به من أعمال اضافية ، والمقصود بالعمل الإضافي — في هذا الخصوص — هو العمل الذي يعتبر امتدادا للعمل الأصلي للمهندس أو تكمة له ، فاذا كان العمل الآخر الذي يؤديه المهندس بالإضافة الى عمله الأصلي منبت الصلة بهذا العمل الآخر ، بحيث لا يعتبر امتدادا أو تكمة له ، فإنه لا يعتبر عملا اضافيا ، في تطبيق حكم المادة الثالثة المشار اليها ، ومن ثم فإنه يجوز الجمع بين المكافأة عنه وبين بدل التفرغ .

وتنص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدون وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المبينة بعد عند نديمهم لالقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية في غير جامعاتهم - ويمنحون مكافآت بالفئات المذكورة عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارس عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد ساعات الدروس والمحاضرات والتمارين العملية التي يقومون بها اسبوعيا على ثمان بالنسبة الى الاساتذة وعشر بالنسبة الى الاساتذة المساعدين ... وتمنح المكافأة عن القدر الذي يزيد على هذا النصاب ... » وتنص المواد من ٢١٢ الى ٢٢٠ من اللائحة المذكورة - الخاصة بمكافآت الامتحان على الامتحانات التي يمنح عنها مكافآت لأعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والمعيدين المعينين بصفة أصلية في الكلية .

ومن حيث انه وفقا للقواعد المتقدمة ، فلما كانت الدروس والمحاضرات التي يندب أعضاء هيئة التدريس للقيام بها في كلياتهم زيادة على النصاب القانوني المقرر وكذلك أعمال الامتحانات تعتبر امتدادا لعملهم الاصلى وتكمله له . ومن ثم فلا يجوز الجمع بين المكافأة بينها وبين بدل التفرغ لما الاعمال التي ينتبون اليها في غير كلياتهم سواء في نفس الجامعة أو في جامعة اخرى فانها تعتبر عملا آخر غير العمل الاصلى المنوط بهم ولهذا فلا يسرى عليها حظر عدم الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة عن الاعمال الاضافية على النحو السالف بيانه .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس أن يجمعوا بين بدل التفرغ المقرر للهندسين بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة على النصاب وأعمال الامتحانات التي يندبون للقيام بها في كلياتهم .

( فتوى ٦٥٥ في ١١/١٠/١٩٦٢ )

## قاعدة رقم ( ٤٢٢ )

### المبدأ :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين والمتظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ معذلا بقرار رئيس مجلس الوزراء ( بالتفويض ) رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ — عدم جواز منح البديل للعضو الذى يندب للعمل بالخارج .

### ملخص الفتوى :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين نظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ الذى نص فى مادته الاولى على انه « يمنح بدل تفرغ للمهندسين الحائزين على لقب مهندس بالتطبيق لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ المشار اليه بشرط ان يكونوا شاغلين لوظائف هندسية مخصصة فى الميزانية لمهندسين وان يكونوا مشغولين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحقة او قائمين بالتعليم الهندسى ..... » .

وينص هذا القرار فى مادته الثانية على ان « يمنح البديل المشار اليه كاملا بالفئات الآتية : — ٩ جنيه شهريا لمهندسى الدرجات السادسة والخامسة والرابعة والثالثة ، ١١ جنيه شهريا لمهندسى الدرجات الثانية والاولى ومدير عام ، ويحرم من هذا البديل كل من يعمل فى الخارج » .

ولقد أعيد تنظيم هذا البديل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ الذى تضمن ذات الأحكام الواردة بهاتين المادتين .

ومعاد ذلك ان المشرع منح المهندسين بدل تفرغ بشرطين اولهما ان يكونوا شاغلين لوظائف فى الميزانية لمهندسين وثانيهما ان يكونوا مشغولين بأعمال هندسية او قائمين بالتعليم الهندسى ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذى يعمل بالخارج لهذا البديل ، ومن ثم فان الدكتور / ..... لا يستحق بدل التفرغ خلال الفترة من ١٩٦٩/٩/١٨ حتى ١٩٧٤/١/١٣ — التى ندب خلالها للعمل بالخارج وكذلك لا يستحقه ..... من تاريخ مباشرته للعمل المنتدب اليه بالخارج بناء على رار وزير التعليم العالى رقم

١١٦ — المؤرخ ١٦/١٢/١٩٧٦ وعليه يتعين استرداد ما صرف اليهما بغير وجه حق من هذا البذل .

( غتوى ٢١٦ فى ١٩٨٠/٢/٢١ )

قاعدة رقم ( ٤٢٢ )

المبدأ :

جواز نذب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة للقيام بالتدريس العملى فى اقسام الكلية — جواز الجمع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافأة عن التدريس بالنسبة لهؤلاء لأن التدريس حينئذ لا يعتبر مجرد امتداد لمعلم الاصلى .

ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بمدى جواز نذب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس من غير أعضاء هيئة التدريس ، للقيام بالتدريس العملى فى اقسام كلية الهندسة ، ومدى جواز جمعهم بين المكافأة عن هذا التدريس وبين بدل التفرغ المقرر منحه للمهندسين فإن المادة ٢١٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات تنص على أن " ... يمنح من ينسحب للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعبدن مكافأة تعادل ٢٪ من مبدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عاملا ، فإن لم يكن موظفا عاملا عين مجلس الجامعة المختص مكافأة بما لا يتجاوز ثلاثة جنيها عن الدرس الواحد ... " ويبين من هذا النص أنه يجوز النذب للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعبدن ، مقابل مكافأة تحدد بالكيفية المبينة بالمادة المذكورة .

ولما كان الثابت من كتب الجامعة ان العمل الاصلى المنوط بهؤلاء المهندسين هو صيانة الآلات فى المعامل واعدادها للتدريس اما العمل المطلوب نديهم اليه فهو المعاونة فى التدريس العملى فانه تطبيقا لاحكام المتقدمة تكون هذه الاعمال الاخيرة منبئة الصلة بمعلم الاصلى ولهذا فلا يرد عليها حظر الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة عن هذه الاعمال .

( غتوى ٦٥٥ فى ١١/١٠/١٩٦٢ )



قاعدة رقم ( ٤٢٤ )

المبدأ :

عدم استحقاق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المتدربين لوظائف  
بالخارج بذور لها بدل تمثيل لبدل تفرغ المهندسين وبدل الجامعة .

ملخص الفتوى :

منح المشرع المهندسين بدل تفرغ بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم  
٦١٨ لسنة ١٩٥٨ والمعاد تنظيحه بقرار رئيس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة  
١٩٧٧ بشرطين :

اولهما : ان يكونوا شاغلين لوظائف مخصصة في الميزانية لمهندسين .  
ثانيهما : ان يكونوا مشغولين بأعمال هندسية أو قاتنين بالتعليم  
الهندسي .

ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذي يعمل بالخارج لبدل  
البدل .

كما ان المشرع وضع أصلا عاما في القاعدة السادسة من مواعيد  
تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات  
من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذي قد يستحق لعضو  
هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفة أخرى وقيامه بإعطائها .

وبناء على ذلك لا يستحق أعضاء هيئات التدريس بالجامعات من  
المهندسين لبدل التفرغ المستحق للمهندسين أثناء تدبيرهم للعمل بالخارج . كما  
لا يحق لهم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر للوظيفة التي  
يشغلونها بالخارج ، وبالتالي يتعين استرداد ما صرف لهم بغير وجه  
حق من بدل التفرغ وبدل الجامعة ، ولما كانت جهة الادار قد تبينت حقها  
في استرداد ما صرف لهؤلاء العاملين من بدل تفرغ وجامعة وكان ثم يرض  
على تدبيرهم الى الوظيفة الاخرى مدة خمسة عشر سنة ، فلن حقها في استرداد  
المبالغ المشار اليها لم يستطع بالتقدم تطبيقا لاحكام المادة ١٨٧ من القانون  
الحدثي .

## — بدل سفر وانتقال :

قاعدة رقم ( ٤٢٥ )

### المبدأ :

عدم احقية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المتقدين بالحدى كليات الجامعة بالأقاليم لمدة تزيد على ستة اشهر فى صرف بدل السفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى فظ من التذب — يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة اشهر الاولى من نديهم .

### ملخص التقوى :

ينص قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلاتحة بدل السفر ومصاريف الانتقال فى مادته الاولى على ان بدل السفر هو الراتب الذى يمنح مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها الموظف بسبب تففيه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله الرسمى فى الاحوال الاتية . . . . .

وتنص المادة الخامسة من ذات اللائحة على ان « لا يجوز ان تزيد مدة التذب لمدة واحدة عن شهرين الا بموافقة وكيل الوزارة المختص فيها عدا افراد القوات المسلحة فتكون الموافقة للقائد العام او من ينييه وفى الحالات التى يرجع فيها امتداد مدة التذب بحيث تجاوز الشهرين يجوز — اذا رغب الموظف — ان يصرف اليه استثمارات سفر له ولعائلته وتقل متاعه على نفقة الحكومة وفى هذه الاحوال لا يصرف اليه بدل سفر عن مدة الإنتداب وتعتبر تلك الاستثمارات بدلا من راتب بدل السفر .

وتنص المادة ٢٥ من اللائحة على ان « يجوز بقرار من وزير المالية والاقتصاد وبناء على اقتراح (ديوان الموظفين) تقرير راتب لمقابلة مصروفات الانتقال الفعلية لاغراض مصلحة ولا يمنح هذا الراتب الا للموظفين الذين يشغلون وظائف يستدعى القيام بأعمالها المصلحية استعمال وسائل النقل استعمالا متواصلا ومتكررا » .

ومن حيث ان المستفاد مما تقدم أن المادة الخامسة من لائحة بدل السفر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه قد حددت على نحو قاطع وصريح مدة النعيب التي يستحق عنها بدل السفر بستة اشهر وعلى ذلك فإن العامل الذى يندب للقيام بعمل او بمهمة بجهة غير الجهة التى يوجد بها بمفر عمله الاصلى لمدة تزيد على ستة اشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى من نعيه فقط ، وترتبطا على ما تقدم فان عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر الذى ينتدب للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم لمدة تزيد على ستة اشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى من نعيه فقط .

ومن حيث أنه عن تقدير بدل انتقال ثابت لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبون للعمل بكلياتها بالاقاليم بعد انقضاء مدة الستة اشهر الاولى من نديهم فالمستفاد من نص المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار اليها ان استحقاق هذا البدل منوط بشغل العامل وظيفته يستلزم القيام باعمالها المصلحية استعمال احدى وسائل النقل استعمالا متواصلا ومتكررا .

ومن حيث ان العمل الذى يباشره اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بكلياتها بالاقاليم لا يتمين بالوظيفة الاصلية وبإداء هذه الوظيفة بصفة متواصلة ومكررة ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار اليهما قد تخلف فى حقهم وبالتالي لا يجوز تقرير هذا البدل لهم .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم احتية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم لمدة تزيد على ستة اشهر فى صرف بدل السفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى من نديهم كما يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة اشهر الاولى من نديهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال سلكة الذكر .

### تعلق :

وقد طلب إعادة عرض الموضوع لخص بجواز تقرير بدل انتقالي ثابت لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالاتقاليم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من نديهم طبقا للمادة ٢٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وقد أعيد عرضه على الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ١٧/٤/١٩٨٥ فاستظهرت إقناعها السابق بجلستها المعقودة في ٢/٥/١٩٨٤ . والذي انتهت فيه إلى عدم احتية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالاتقاليم لمدة تزيد على ستة أشهر في صرف بدل السفر إلا عن مدة الستة أشهر الأولى فقط من نديهم . كما لا يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بمسد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من نديهم طبقا لحكم المادة ٢٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وتبينت الجمعية العمومية أن المستفاد من نص المادة ٢٥ من اللائحة المذكورة أن استحقاق بدل الانتقال منوط يشغل العامل وظيفة يستلزم القيام بأعمالها المصلحية استعمال إحدى وسائل النقل استعمالا متواصلا ومتكررا . بينما قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالاتقاليم بالسفر إلى مقر تلك الكليات لا يتعلق بوظيفتهم الأصلية وباداء أعمالها بصفة متواصلة ومتكررة . ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٢٥ من اللائحة المشار إليها قد تخلف في حقهم وبالتالي لا يجوز تقرير هذا البدل عليهم .

وخلصت الجمعية العمومية إلى أن طلب إعادة عرض الموضوع على هيئة الجمعية العمومية لم يتضمن وقائع جديدة أو أسبابا أو أسانيد قانونية مغايرة لما سبق طرحه عليها لدى إصدارها إقناعها السابق للذي ترى فيه الجمعية التفسير الصحيح والتطبيق السليم لأحكام القانون . لذلك انتهت الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع إلى تأييد فتاها السابقة .

## — بدل اغتراب :

قاعدة رقم ( ٤٢٦ )

### المبدأ :

يُمنح أعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والفنون من الاجانب بدل اغتراب طبقا للائحة التنفيذية للمرسوم رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — مناط استحقاق هذا البديل كون المدرس اجنبيا مقتربا — تحقق الاغتراب بالنسبة للاجنبي ولو كان قبل تعيينه مقبلا بمصر اقامة مؤقتة او عارضة .

### ملخص الفتوى :

ان مجلس الوزراء وافق في ١٦ من مايو ١٩٥٦ على مخررة وزارة التربية والتعليم ورد فيها انه « نظرا لما استبان للوزارة والجامعات أن انصراف مدرسي اللغات الاجانب عن القدوم الى مصر واستقالة الكثير منهم مرده في الاصل ضالة المرتبات الحالية بالنسبة الى ارتفاع مستواهم في بلادهم ، مما أدى الى نقص خطير في الاعداد التي تستلزمها حاجة التعليم بالمرحل المختلطة نقصا اثره البالغ في انخفاض مستوى الطلبة في اللغات ، لذلك رأت الوزارة والجامعات علاج الامر باعادة النظر في معاملتهم المالية وفقا للقواعد التالية ... » (٤) تلغى اعادة الغلاء الإضافية التي تصرف حاليا ويستعاض عنها ببديل اغتراب بواقع ٢٠ جنيها شهريا للاعزب و ٢٠٠ جنيها شهريا للمتزوج (٥) يحل بهذه القواعد من اول السنة المالية ١٩٥٧/٥٦ ... مع عدم صرف نفوق عن الملقى « — كذلك تنصر المادة / ٢١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على انه « يمنح أعضاء هيئة التدريس ومدرسو اللغات والفنون من الاجانب بدل اغتراب لا يزيد حده الاقصى على الحد الاقصى لرتب الوظيفة التي يعين فيها ولا يؤثر ذلك في حقه في تقاضي اعادة الغلاء المقررة » .

ولا شك في أن بدل الاغتراب المشار اليه لا يستحق لكل مدرس لغة اجنبى لمجرد انه يتمتع بجنسية دولة 'جنبية' . فمثل هذا النظر يغفل تماما حقبة هذا البذل . ويرفع عنه ثوام وجوده وحكمته . ويجرده من مناسبة تربيته . ويشكر منه مجرد امتياز مالى لمدرس اللغة الاجنبى « على مدرس اللغة الوطنى » . فاذا كان تمتع المدرس بجنسية اجنبية ليستحق البذل امرا لازما ، الا انه ليس شرطا كافيا فى الوقت نفسه ، اذ يتعين ايضا ان يكون هذا المدرس مقربا ، وتسمية البذل فى حد ذاتها تتضمن انصراف نية المشرع الى تمرر الحكم الذى ارتاه على من تتحقق فيه صفة المقرب ، وبهذا كان وجه راي الجمعية بجلستها المعقودة فى ١٧ من يولية سنة ١٩٥٧ الذى انتهى الى ان مدرسى اللغات الاجانب المولودين والمقيمين فى مصر لا ينيدون من بدل الاغتراب المشار اليه ..

واذا كان معنى الاغتراب يصدق فى حق الاجنبى اذا كان متوطنا او مقيما اقامة عادية فى الخارج عند طلبه لتدريس لغة بمصر . فان هذا المعنى يصدق ايضا فى شأن الاجنبى اذا كان عند تعيينه لهذا التدريس مقيما بمصر اقامة مؤقتة او عارضة . حيث انه فى مثل هذه الاقامة يعد مقربا لم تنقطع صلته بالخارج حيث موطنه او محل اقامته العادية . وتعد صلته بمصر متصلة بالاستقرار او الدوام الذى يسمح برفع صفة الاغتراب عنه .

فاذا كان السيد / ..... يقيم فى مصر فى الفترة بين ١٧ مايو سنة ١٩٤٩ تاريخ تركه التدريس بالجامعة و ١٢ من يناير سنة ١٩٥٢ تاريخ اعادته للتدريس فى جامعة القاهرة ، الا انه كان يقيم بالبلاد اقامة عارضة بكل معنى هذه الاقامة وما تقتضيه من عدم الاستقرار ، فضلا عن انها اقامة مؤقتة بالمطلوب القانونى فى هذا الشأن اذ لم يكن فى سنة ١٩٥٢ من قوى الاقامة الخاصة او العادية طبقا لاحكام المادة العاشرة من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٥٢ فى شأن جوازات السفر واقامة الاجانب ( معلة بالمرسوم بقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٥٢ ) ، وهى الاقامة التى تسمح بتوفير صلة مستقرة ودائمة للاجنبى بمصر ، ترفع عنه صفة المقرب ، واذ لم يكن من قوى الاقامة الخاصة او العادية عند تعيينه بالجامعة سنة

١٩٥٣ غائه يكون قانونا من قوى الائتلة المؤقتة للبند ( ج ) من المادة المذكورة ، ولا يخبر من مركزه هذا ما بلن من تمسكه بالبقاء فى مصر اذ يظل مركزه القانونى محددا باعتبار اقامته مؤقتة .

ومن حيث انه على أساس من ذلك . ولما كان الراى ما سبق من ان الاجنبى يعتبر مفتريا . عند تحديد استحقاقه للبدل المشار إليه ، اذا كان مقيما فى مصر عند تعيينه اقامة مؤقتة ، فان السيد المذكور يستحق هذا البدل لتوافر مناط استحقاقه فى حالته .

( فتوى ٢٥ فى ١٩٦٥/١/٦ )

---

## الفرع التاسع — مكافأة الانتداب للتدريس

قاعدة رقم ( ٤٢٧ )

المبدأ :

مكافأة الانتداب للتدريس — النصاب المحدد فى المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى ١٩٥٦/٩/٢٣ — وجوب استيفاء عضو هيئة التدريس هذا النصاب من الدروس والمحاضرات قبل استحقاقه مكافأة الانتداب للتدريس — يدخل فى هذا النصاب الدروس والمحاضرات التى يلقيها العضو فى جامعة غير جامعته .

ملخص الفتوى :

يستفاد من استعراض نصوص المواد المنظمة لموضوع منح المكافآت للمنتخبين للتدريس بالجامعات من أعضاء هيئة التدريس ، وعلى المواد الثالثة من لائحة سنة ١٩٥٤ و ١٩ من لائحة سنة ١٩٥٥ و ٦٧٩ من لائحة سنة ١٩٥٦ : انها وردت بصفة عامة مطلقة بحيث تشمل أعضاء هيئة التدريس وسائر القائمين به فى كل الجامعات المصرية بصفة عامة ، فيسعين اعمال حكمها فى جميع حالات نوب هيئة التدريس بالجامعات للتدريس فى غير كلياتهم ولو كان نديهم الى غير الجامعات التى يعملون بها اصلا . اما ما ورد بنص المادة ٦٧٧ من لائحة الجامعة المالية من جواز تكليف أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامعة بالقاء دروس او محاضرات او تمارين عملية فى غير كلياتهم على ان تحدد مكافأتهم طبقا لاحكام بينها المواد التالية ، فانه يستهدف تخويل مجلس الجامعة اختصاصا فى شأن هذا التكليف ، فهو ينظم التكليف بالتدريس فى نطاق الجامعة الواحدة ولا يعنى النوب للتدريس فى الجامعات الأخرى ، ومن ثم فلا تعارض بين حكم هذه المادة وحكم المادة ٦٧٩ الذى نظم نوب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بصفة عامة ، كما ان الاحالة الواردة بتلك المادة لا تعنى



تصر تطبيقها على الحالة التي عالجتها وهي تكليف عضو هيئة "تدريس في غير كليته في نطاق الجامعة الواحدة" . ذلك ان المواد النائية للمادة ٦٧٧ تتضمن احكاما خاصة بحالات أخرى مغايرة للحالة التي نظمتها تلك المادة ، منها المادة ٦٨١ التي نظمت مكافأة المتدربين للتدريس من غير اعضاء هيئة التدريس والمادة ٦٨٢ الخاصة بمكافأة من يدعى من خارج الجامعة لالقاء دروس او محاضرات بصفة عارضة .

ولا يجوز الاحتجاج بنص المادة ٦٨٢ من اللائحة المالية التي نقض بانه « اذا تعددت المواد المنتدب لها في كلية واحدة او أكثر من كلية في جامعة واحدة فلا يجوز ان يزيد مجموع المكافآت التي تمنح للمنتدب على الحد الأقصى المقرر للمكافأة عن المادة الواحدة ولو اختلفت المواد المنتدب لها » ذلك ان هذه المادة قد وردت في خصوص حالة التندب لتدريس عدة مواد في كلية أو أكثر من كلية في جامعة واحدة . ومن ثم فان نطاق تطبيقها يختلف تباعا عن نطاق تطبيق المادة ٦٧٩ من تلك اللائحة .

ويخلص مما تقدم ان نص المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات قد ورد عاما مطلقا . ومن ثم فانه يسرى على جميع حالات ندب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتدريس في غير كلياتهم سواء اكان التندب الى الجامعة التي يتبعها العضو المنتدب أو الى جامعة أخرى ، وأن اطلاق حكمها لا يدع مجالا للقول بتعارض هذا التفسير مع بعض النصوص الأخرى الواردة باللائحة والتي تتصل بالموضوع الذي نظمته تلك المادة .

( فتوى ٦٢٢ في ١٩/١٠/١٩٥٩ )

فاعادة رقم ( ٤٢٨ )

المبدأ :

القائم بالتدريس في كليات الجامعات يستحق مكافأة عن النروس الزائدة عن النصاب الوجوبى — قيمة هذه المكافأة — كيفية حساب هذا النصاب — اختلاف النصاب في اقسام الليسانس أو البكالوريوس عنه في اقسام الدراسات العليا .

( م - ٥٥ - ج ١٢ )

### ملخص الفتوى :

إن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ تنص في المادة (٢٧٩) على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المقررة في هذه اللائحة بعد عند تدعيمهم لالتقاء دروس أو محاضرات أو انقيام بتمارين عملية في إحدى جامعات جمهورية مصر العربية غير جامعاتهم .

ويمنحون مكافآت مالية بالفئات المشار إليها عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد الدروس والمحاضرات والتمارين العملية التي يقومون بها أسبوعيا على ثمان بالنسبة إلى الأساتذة ، وعشرة بالنسبة إلى الأساتذة المساعدين ، واثنى عشرة بالنسبة إلى المدرسين ، وأربع عشر بالنسبة إلى غيرهم ، وتمنح المكافآت عن القدر الذي يزيد على هذا النصاب .

وتحسب الساعة ساعتين عند حساب المكافأة الخاصة بالتدريس في الدراسات العليا » .

ومناد ذلك أن أعضاء هيئة التدريس وغيرهم ممن ذكروا بالنص ملتزمون لقاء ما يتقاضون من رواتب بالتدريس ساعات محددة قد عينها النص بحسب الدرجة العلمية التي يشغلها كل منهم ، فإن أدوا زيادة عن هذا النصاب الوجوبى استحق كل منهم مكافأة بما يعادل ٢٪ من أول مربوط الفئة المالية عن الدرس الواحد وفقا لحكم المادة (٢٠١) من اللائحة ، بيد أنه يتعين عند تحديد المكافأة حسب الساعة بساعتين إذا أقيمت الدروس الزائدة عن النصاب في قسم الدراسات العليا .

ولا يجوز في هذا الصدد أن تحسب ساعة التدريس بانضمام الدراسات العليا ساعتين عند تقدير النصاب الوجوبى ذلك لأن المشرع لم يقرن هذا الحكم بالنصاب وإنما قرنه بحساب المكافأة وهو لا يثور إلا بعد استيفاء النصاب ومن ثم لا يمكن رده إليه . إلا أنه نظر لما

يستشف من اتجاه المشرع الى تقدير الجهد الذى — يبذل فى دروس الدراسات العليا فلتة من اللازم — ازاء خلو اللائحة من حكم فى هذا الشأن ورعاية لقصد المشرع يبدأ حساب النصاب بالدروس التى تلقى فى اقسام اليسانس أو البكالوريوس ثم يضاف اليها مالقى منها فى اقسام الدراسات العليا حتى يستوفى النصاب على أن تحسب الساعة الى هذا الحد ومن بعده تحسب الساعة ساعتين أن صادف الحد الزائد درسا من دروس الدراسات العليا .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أنه عند حساب نصاب التدريس والمكافآت يتعين البدء بالدروس التى تلقى فى قسم اليسانس أو البكالوريوس وان الدرس فى نطاق هذا النصاب يكون درسا واحدا سواء كان التدريس فى ذلك القسم أو فى قسم الدراسات العليا .

( ملف ٨٨١/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٤٢٩ )

المبدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — تفسير عبارة ( اللغات الأجنبية ) الواردة فى المادة ٦٨٠ من هذه اللائحة — تشمل اللغات المختلفة كافة ولا تستبعد الإنجليزية والفرنسية لأن النص قد ورد مطلقا فيظل على إطلاقه — تعديل هذا النص بعد ذلك بما يزيل اللبس ، وذلك بالمادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

يبين من استقراء التشريعات المنظمة لقواعد منح مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات ، أنه بتاريخ ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ صدر قرار مجلس الوزراء باعتماد لائحة مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات المصرية ،

ونصت المادة الرابعة من هذه اللائحة على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية » .

المكافأة عن الدرس	الحد الأقصى في الشهر		وظيفة المنتدب
مليم	جنييه	جنييه	
٥٠٠	١	٢٤	الأستاذ
٢٥٠	١	٢٠	الأستاذ المساعد
١٠٠	١	١٦	المدرس
٨٠٠	٠	١٢	المعيد

أما المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون مكافأة قدرها ٨٠٠ مليم من الدرس الواحد بعد أقصى ١٦ جنيها في الشهر ، وإذا ندب أحد مدرسي اللغات لتدريس مادة أخرى فتحدد مكافأته على هذا الأساس أيضا » .

وقد ألغيت هذه اللائحة بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ باعتماد لائحة المكافآت والانتداب للتدريس بالجامعات المصرية التي حلت محلها ، ورددت المادة ٢٠ من هذه اللائحة نص المادة الرابعة من اللائحة الملغاة المتقدم ذكره مع تعطيل الحد الأقصى للمكافأة برغمه الى ٢٠ جنيها في الشهر .

وبتاريخ ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ متضمنا اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ التي حلت محل اللائحة السابقة ، وقد نصت المادة ٦٨٠ منها على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية .. أما المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون مكافأة مقدارها ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد بعد أقصى ٢٠ جنيها في الشهر وإذا ندب أحد مدرسي اللغات لتدريس مادة أخرى حددت مكافأته على هذا الأساس أيضا » .

وقد ناز البحث في الجامعة حول تحديد مدلول عبارة «اللغات الأجنبية» الواردة في النصوص المتقدمة عندما طلبت كلية الآداب بجامعة القاهرة معالجة بعض المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية بها طبقا للتفقات التي تتفق مع وظائفهم وذلك استثناء من حكم المادة الرابعة من لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات الصادرة في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، وقد وافق مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة في ٢٦ من يناير سنة ١٩٥٥ على اقتراح الكلية الخاص بتفسير عبارة اللغات الأجنبية الواردة في المادة الرابعة من اللائحة المشار إليها وان المقصود بها هو اللغتان الانجليزية والفرنسية دون اللغات المعتره مواد أصلية في الكلية ، كما ايد المجلس بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٩ من يناير سنة ١٩٥٥ هذا التفسير على انه يطبق في الجامعات الثلاث .

وبتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٥٧ اعترض ديوان المحاسبة على مقدار المكافأة التي صرفت لاحد مدرسي الجامعة نظير ندبه لتدريس اللغة اليونانية بكلية الآداب ، وكانت قد صرفت له بواقع جنيه عن كل محاضرة ، استنادا الى أن نص المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة في سنة ١٩٥٦ وغيره من النصوص المحددة لمكافآت المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية قد حدد مقدار المكافأة بمبلغ ٨٠٠٠ مليم عن الدرس الواحد ، ولجأت الجامعة عن هذا الاعتراض بأن المجلس الأعلى نشر عبارة اللغات الأجنبية الواردة في المواد السالف ذكرها بأن المقصود بها هو اللغتان الانجليزية والفرنسية دون غيرها ، وقد استطلع ديوان المحاسبة رأي ادارة الفتوى والتشريع لرناسسة الجمهورية بمجلس الدولة في هذا الموضوع ، فرأت في فتواها الصادرة في ٢٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ ان عبارة اللغات الأجنبية الواردة في المادة الرابعة من لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات المصرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء في ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ تصرف الى كل لغة أجنبية عدا اللغة العربية .

وفي ٩ من يولية سنة ١٩٥٨ أصدر المجلس الأعلى للجامعات قرارا

يقضى بأن اللغة فى مجال تطبيق النصوص المشار إليها تعتبر لغة أجنبية متى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك إذا درست فى قسم تخصصها ، غير أن ديوان المحاسبة اعترض على هذا القرار وقد عرض الأمر على اللجنة الثانية بالقسم الاستشارى ، فأيدت الفتوى المتقدم ذكرها الصادرة من إدارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية .

وأخيرا قرر المجلس الأعلى للجامعات بجلساته المنعقدة فى ٧ و ٨ و ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ استطلاع رأى الجمعية العمومية لتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع فى هذا الموضوع ، وأشار إلى أن المشرع قد أخذ بوجهة نظره فى تفسير عبارة اللغات الأجنبية ، وذلك بالنص فى المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « تمنح المكافآت والفئات الآتية عن كل درس ٠٠٠ أما المتدربون لتدريس اللغات الأجنبية فى غير الأقسام الخاصة بتلك اللغات فيمنحون مكافأة مقدارها ٨٠٠٠ مليم أو ١٢ ليرة عن الدرس الواحد .

ووصف « الأجنبى » وفقا لدلوله الأصلى يقابل وصف « القومى أو الوطنى » فهو ينصرف أصلا إلى ما ليس قوميا ولا وطنيا دون استثناء ، فإذا أضيف ذلك الوصف إلى اللغات فى عبارة « اللغات الأجنبية » فإن مدلول هذه العبارة ينصرف إلى ما عدا اللغة العربية وهى اللغة القومية للجمهورية العربية المتحدة وغنى عن البيان أن ما عدا هذه اللغة يتناول اللغات الأجنبية كلها .

وعبارة « اللغات الأجنبية » التى رددتها النصوص المتقدم ذكرها قد وردت فى جميعها فى صيغة عامة مطلقة مما يتعين معه صرف مدلولها إلى المعنى المشار إليه أى أنها تعنى ما عدا اللغة العربية من اللغات الأجنبية لها تخصيص هذه العبارة بمدلول خالص على أساس أن اللغة تعتبر أجنبية إذا هى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك

إذا هي درست في قسم تخصصها ، هذا التخصيص والتحديد لمدلول العبارة يتعارضان وإطلاقتها وعمومها على النحو الذى رددته النصوص ولم يكن لتحديد مدلول عبارة « اللغات الأجنبية » على النحو الذى ذهب إليه المجلس الأعلى للجامعات من سبيل غير تعديل التشريع وهو ما انتهى إليه الأمر فى المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ، فاستقر بذلك مدلول العبارة المختلف على تفسيرها بنص تشريعى على النحو ما ذهب إليه المجلس الأعلى للجامعات ، وحسم بذلك ماثار حول هذا التفسير من خلاف وذلك منذ تاريخ العمل بالقرار الجمهورى المشار إليه فقط ، أما ما قبل ذلك فلم يكن للعبارة غير معنى واحد وهو اللغات الأجنبية كافة دون استثناء أو تخصيص .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عبارة « اللغات الأجنبية » الواردة فى المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى سنة ١٩٥٦ وفيها سبقتها من لوائح تنصرف الى ما عدا اللغة العربية من اللغات الأجنبية كافة ، وأنه لا يجوز منح المتدربين لتدريس اللغات الأجنبية فى ظل هذه اللوائح مكافأة تزيد على ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد ، نأيا كانت الكلية أو القسم الذى يقومون بالتدريس فيه .

( فتوى ٤٢٩ فى ١٩٦١/٥/٧ )

قاعدة رقم ( ٤٢٠ )

المبدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — القانون بالتدريس بصفة أصلية من غير أعضاء هيئة التدريس — قواعد صرف مكافآت الأجر الإضافى لهم عن ساعات التدريس الزائدة على النصاب المقرر لهم — مساواتهم بالمعدين واستحقاقهم المكافأة المقررة لهم — القول بتقريب درجاتهم المالية من درجات أعضاء هيئة التدريس والمعدين — لا محل له إمام رغبة المشرع

فى مساواتهم بالمعدين فى شأن هذه المكافآت دون نظر الى الدرجة المالية او المرتب — سريان هذه القواعد على مدرسي اللغات الأجنبية بالجامعات من المصريين والأجانب — لا محل للقول بسريان القرارين الجمهوريين رقمى ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٢٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المتمتعين منهم بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة — أساس ذلك عدم سريان هذين القرارين على القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات لخضوعهم فى هذا الشأن لتشريع خاص هو اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار جمهورى .

#### ملخص الفتوى :

ان القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات هو القرار الواجب التطبيق فى شأن أعضاء هيئة التدريس والمعدين وسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات عند نديهم من جامعاتهم الى جامعات أخرى . وعنده اللائحة التنفيذية هى التى يرجع اليها عند تحديد مكافأتهم عن هذا الندي أو عن القائمين دروسا أو محاضرات أو قيامهم بتأريين عملية بالزيادة على النصاب المقرر لهم ، وهذا ما حددته اللائحة التنفيذية فى المادتين ٢٠٨ و ٢٠٩ منها .

ومن حيث انه يبين من استقراء نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية المشار اليها : ان المكافآت المالية عن الندي خارج الجامعة التى ينتمى اليها القائم بالتدريس : وكذلك المكافآت المالية التى تمنح عن التدريس الزائدة على النصاب المقرر انما تمنح لأعضاء هيئة التدريس ( وهم الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسون ) وللمعدين وسائر القائمين بالتدريس ، فيدخل فى الأخيرين مدرسو اللغات الأجنبية سواء كانوا من الأجانب أو من المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ، وفى حالة الدروس الزائدة على النصاب المقرر ، أوضحت المادة ٢٠٨ من اللائحة ان النصاب المقرر لغد أعضاء هيئة التدريس هو أربعة عشر ساعة ، فكل المشرع قد ساول بين المعدين وغيرهم من سائر القائمين بالتدريس فى النصاب ، وهو قد ساول بينهم أيضا فى فئة المكافأة التى تمنح ، وإذا كان نص المادة ٢٠٩



قد اقتصر على بيان الفئة التى تمنح للمعيد ، الا ان هذه الفئة هى المستحقة ايضا لغير المعيد من سائر القائمين بالتدريس ، وذلك ان المشرع قد حدد النصاب للأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين كل على حدة ، ثم حدد نصابا واحدا لمن عداهم من معيدين وقائمين بالتدريس . من اجل ذلك فان المكافأة الواجب منحها لمدري اللغات الأجنبية على اختلاف جنسياتهم هى المكافأة المقررة للمعيدين . واذا كان المعيد يمنح مكافأة قدرها ٨٠٠ مليم عن كل درس ويحد أقصى ١٨ جنيها شهريا . فان هذا هو ما يجب اتباعه بالنسبة الى مدرسي اللغات الأجنبية ، اجانب وعربا .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، وكان الذى يبين من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية ان المشرع قد سلوى فى المعاملة بين المعيد وبين سائر القائمين بالتدريس فى الجامعات . ممن لا يعتبرون اعضاء فى هيئة التدريس ، فلا يكون ثبت محل للاجتهد الذى انتهى ، بالنسبة الى المدرسين الاجانب ، بان تحدد درجاتهم المالية وتقرب من درجات اعضاء هيئة التدريس المعيدين ، على ان يمنحوا المكافآت التى تصرف لشاغل الدرجة المساوية لدرجتهم ، فهذا القول مردود بما سلكه المشرع ذاته ، حين حدد النصاب المقرر من الساعات لاعضاء هيئة التدريس من اساتذة واساتذة مساعدين ومدرسين . ثم تساوى بين المعيدين وغيرهم فى النصاب . اى ان المشرع لم ينظر الى الدرجات المالية ، فى هذا الشأن ، وانما جعل النصاب المقرر لهم هو اربعة عشر ساعة ، دون نظر الى الدرجة المالية او المرتب ، ولو أخذ بالاجتهاد المنوه عنه ، لاصبح من الممكن القول ان من تحدد درجته المالية او تقرب من درجة الاسفاذ ، يكون نصابه ثمانى ساعات فقط ، وهكذا الحال بالنسبة الى درجة الأستاذ المساعد ودرجة المدرس ، وليس هذا هدف الشارع ، كما انه ليس من قصده ان يترك المسألة دون تحديد ، وانما الاستفادة من نصوص اللائحة انه حين سلوى بين المعيدين وغيرهم من حيث النصاب المقرر ، اراد ان يكون شأن سائر القائمين بالتدريس من غير اعضاء هيئة التدريس هو شأن المعيدين فئة وحدا أقصى .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، وكانت احكام اللائحة التنفيذية لقانون

تنظيم الجامعات ، هي التي نرجع اليها وحدها لتحديد مكافأة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس عند النذب خارج جامعاتهم ، وعند لقاء دروس بالزيادة على النصلب المقرر ، فلا يكون ثمت محل للقول بتطبيق احكام القرارين الجمهوريين رقمى ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المدرسين المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لاحكام قانون الوظائف العامة ، ذلك ان فى هذا تفريقا فى المعاملة بين المدرسين الأجانب والمدرسين العرب ، دون سند من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية ، التى قضت بمنح المكافآت المبينة لسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات عند نذبهم للتدريس فى غير جامعاتهم او قيامهم بلقاء دروس بالزيادة على النصلب المقرر . فما يجرى فى شأن الأجانب يسرى ايضا ودون تفريق فى شأن المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ما داموا جميعا داخلين فى مفهوم عبارة ( وسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات ) ، هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى فان القرار الجمهورى رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ وكذلك القرار الجمهورى رقم ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ بل والقرار الجمهورى رقم ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ ، المعدل للقرار رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، هذه القرارات لا تسرى فى شأن القائمين بالتدريس فى كليات للجامعات ، والذين تنظم احكام تحديد مكافآتهم عند النذب ، اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار جمهورى يعتبر نشرهما خاصا بالنسبة الى الجامعات يقيد التشريعات العمليه فى هذا الخصوص ولا عكس .

هذا وباستقراء المفكرة الايضاحية لللائحة التنفيذية يبين ان المشرع اراد بتحديد المكافآت عن النذب وعن الدروس الزائدة على النصلب المقرر تدارك النقص الذى يوجد فى اعضاء هيئة التدريس نتيجة لزيادة عدد الطلاب من جهة ، ولزيادة عدد الدروس التى تلقى فى كل كلية من جهة اخرى ، واراد المشرع ايضا تشجيع اعضاء هيئة التدريس لكى يقبلوا على التدريس زيادة على النصلب المقرر ، فتستكمل بذلك جوائب النقص التى تمنيتها الأقسام المختلفة وذلك برفع الحد الأقصى للمكافآت التى يتقاضاها القائمون بالتدريس فى الجامعات . وهذا الحد الأقصى وحده هو الذى يجب

أن يعمل عليه ودون وجه للأخذ بالقيود المنصوص عليها في القرارات الجمهورية لرقام ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ و ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ ، فهذه القرارات الجمهورية جميعا أنها تحدد الحد الأقصى للمكافأة التي يجوز للوزير المختص أن يرخص في منحها من الأعمال الإضافية التي لا يمكن تقديرها بعدد الساعات . وهي لا تحدد الحد الأقصى الذي يحصل عليه القائمون بالتدريس في كليات الجامعات إذا ما قاموا بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية بالزيادة على النصاب المقرر . بل أن هؤلاء إنما ينظم الحد الأقصى الذي يمنحونه عن هذه الدروس الزائدة القرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات باعتباره التشريع الخاص للقائمين بالتدريس في الجامعات ، على ما سبق البيان ، مع مراعاة أنه صدر في ٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٣ بالقضاء الحدود القصوى لمكافآت التدريس والامتحانات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية ، كما صدر في ذات التاريخ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٣ في شأن استفتاء أعضاء هيئات التدريس وسائر الموظفين الذين يعملون بالجامعات من بعض القيود الخاصة بالأجور الإضافية .

لذلك انتهى الرأي إلى أنه يبين مما تقدم وفي ضوءه ، أن من حق مدرسي اللغات الأجنبية — الأجانب أو المهتمين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة — القائمين بالتدريس في كليات الجامعات بصفة أصلية أن ينحوا مكافأة عن الدروس الزائدة على النصاب المقرر لهم وقدره أربعة عشر ساعة أسبوعيا ، بالفئة المقررة للمعيد ومقدارها ٨٠٠ لقيم عن الساعة ويحد أقصى ١٨ جنهما شهريا ، بذلك طبقا لأحكام المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ، على أن يراعى ما قضى به القرار الجمهوري رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٣ من إلغاء الحدود القصوى للمكافآت المستحقة عن أعمال التدريس والامتحانات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية ، كما يراعى القرار الجمهوري رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٣ السالف الذكر .

## — مكافأة الأستاذ المتفرغ :

قاعدة رقم ( ٤٢١ )

المبدأ :

المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وكذا المادتان ٢٥ ، ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معذلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تضمنت قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس بعد بلوغ سن الستين وحددت المكافأة التي تمنح لكل منهم بالفرق بين المعاش المقرر والمرتب الذي كان يتقاضاه العضو مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة — تعيين مدير الجامعة بعد إحالته الى المعاش في وظيفة أستاذ ذى كرسى لا يرتب له حقا فى حساب مكافأته على أساس ضم بدل التمثيل الذى كان يتقاضاه أثناء شغله لمنصب مدير الجامعة وانما يتم حساب المكافأة على أساس الفرق بين المرتب المقرر لوظيفة مدير الجامعة مضافا اليه البدلات المقررة لوظيفة الأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له .

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الثانية من المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، كانت تنص على انه « ويجوز عند الاقتضاء تعيين الاساتذة ذوى الكراسى أو الأستاذ بعد بلوغ السن المذكورة بمكافأة اجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش ٠٠٠.٠٠٠ » .

وكان جدول المرتبات المرافق لهذا القانون ينص على انه « ويسوى معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المبين بهذا الجدول ٠٠٠٠ » .

وينص قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعمول به اعتبارا من ١٠/٦/١٩٧٢ فى المادة (٢٥) على أن « يصدر بتعيين رئيس

الجامعة قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالي .  
ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الأقل وظيفة أستاذ  
فى إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون .

ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة  
تعيينه شاغلا وظيفه أستاذ على سبيل التكرار . فإذا لم تجدد مدته أو  
ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد الى شغل وظيفة أستاذ التى  
كان يشغلها من قبل إذا كانت شاغرة ، فإذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة  
شخصية الى أن تظل .

وكانت المادة ١٢١ من هذا القانون تنص على أن « يجوز عند  
الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ من المعاش أساتذة متفرغين مكافأة  
أجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى  
المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار  
من وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ المعمول به  
اعتبارا من ٣٠ يولية سنة ١٩٧٤ واصبحت تنص على أنه « مع مراعاة  
حكم المادة ١١٢ يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من  
بلغوا من انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن  
الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ، ولا تحسب  
هذه المدة فى المعاش ويتقاضون مكافأة أجمالية توازى الفرق بين  
المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش  
مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة  
والستين بذات المكافأة المتقدمة ولمدة سنتين قابلة للتجديد ، أساتذة  
متفرغين .... » .

وتنص القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات  
والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على أن

» يحتفظ بمرتبه بصفه شخصيه رئيس الجامعة او نائب رئيس الجامعة او أمين المجلس الأعلى للجامعات الذى يترك منصبه لآى سبب من الأسباب ويعود الى هيئة التدريس « .

ومعاد ما تقدم ان المشرع عندما أجاز فى قانون تنظيم الجامعات القديم رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التحيين بعد بلوغ سن الستين بمكافأة تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش تصر ذلك على كل من يشغل وظيفة استاذ كرسى ووظيفة أسناذ . ومن ثم يعين الاعتداد كنصل عام عند حساب المكافأة المستحقة لمن يعين من بين شاغلى هاتين الوظيفتين بعد الاحالة الى المعاش بالمرتب والرواتب الإضافية المقررة لها . بيد انه لما كان المشرع قد قرر فى هذا القانون سوية معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على أساس هذا المرتب بعد إحالته الى المعاش فإنه استثناء من الأصل العام سالف الذكر تحدد مكافأة الأستاذ ذى الكرسى الذى شغل وظيفة مدير جامعة قبل إحالته الى المعاش على أساس مرتب هذه الوظيفة . ولما كان الاعتداد بهذا المرتب يمثل استثناء من القاعدة العامة المقررة فى حساب المكافأة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فإنه لا يجوز التوسع فى هذا الاستثناء بإضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة مدير جامعة الى المرتب عند حساب مكافأة مدير الجامعة الذى يعين بعد إحالته الى المعاش بوظيفة استاذ ذى كرسى وانما يتمتع حساب مكافأته على أساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات الإضافية المقررة للأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له ، أما بدل التمثيل فإنه لا يصرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البديل الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة لرئيس الجامعة المحال الى المعاش لأنه لا يقوم بأعباء هذه الوظيفة وانما بوظيفة استاذ متفرغ .

وإذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤

للسنة ١٩٥٨ فإنه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة فى المادة

٢٥ من هذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاعلا لوظيفة استاذ على سبيل التفكير واحتفظ له ولنوابه — فى القاعدة ٨ من نواعد تطبيق جدول المرتبات بالمرتب المقرر لهذه الوظائف دون بدل التمثيل وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها ابقاء الاساتذة بعد سن الستين واصبح يوجب بعد تعديلها الإبقاء على جميع من بلغوا هذا السن حتى سن الخامسة والستين ويجيز الإبقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قبلية للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الاحوال الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدايات الأخرى ، ومن ثم يكون المشرع قد اخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذى اعتنقه فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن الستين أو سن الخامسة والستين فقرر منحه مكافأة تساوى المرتب المستحق له كمضو بهيئة التدريس مضافا اليه ألبدايات المستحقة له أيضا بهذه الصفة وبين المعاش ، كما اخذ ، بذات الاستثناء بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة رئيس جامعة قبل إحالته الى المعاش اذ احتفظ له بمرتب تلك الوظيفة بعد تركه لها الأمر الذى يقتضى حسب مكافأته بعد سن الستين أو سن الخامسة والستين على أساس هذا المرتب وحده دون البدايات التى يتعين انرجوع فى تحديثها الى البدايات المقررة لمضو هيئة التدريس .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كان الدكتور ..... قد شغل منصب رئيس جامعة حتى تاريخ إحالته الى المعاش فى ١٩٧١/٨/٤ وعين استاذ بكلية التربية فى ١٩٧١/١٠/٣ فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستمر كذلك بعد صدور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فانه يستحق ابتداء من ١٩٧١/١٠/٣ مكافأة تساوى الفرق بين المرتب الذى كان يتقاضاه كرئيس جامعة مضافا اليه الرواتب الاضافية المقررة لوظيفة استاذ ذى كرسى والمعاش المستحق له قانونا ، فلا يجوز اضافة بدل التمثيل المقرر لرئيس الجامعة الى المرتب عند حسب تلك المكافأة . وعلى هذا الأساس كان يجب ان تحدد مكافأة الدكتور ..... رئيس الجامعة السابق .

ذلك انتهت الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع لى ان المكافاة المستحقة لمن يبقى فى الخدمة او يعاد تعيينه فى وظيفة مستاذ منفرد منحصر فى الفرق بين معاشه وبين المرتب المقرر له والبدلات المقررة لوظيفة الاستاذ ولا يدخل ضمنها بدر التمييز المقرر لشاغل وظيفة رئيس او نائب رئيس الجامعة .

( ملف ٨٢٧/٤/٨٦ - جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠ )

#### تعايشق :

وقد طلب اعادة عرض الموضوع . فعرض على الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٥/٤/١٧ التى استطلرت انشاءها السابق بجلستها ١٩٨٠/٢/٢٠ الذى انتهت فيه الى ان المكافاة المستحقة لمن يبقى فى الخدمة او يعاد تعيينه فى وظيفة استاذ منفرد منحصر فى الفرق بين معاشه وبين المرتبات المقررة له والبدلات المقررة لوظيفته ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس او نائب رئيس الجامعة ، تأسيسا على ان المشرع عندما اجاز فى قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التعمين بعد بلوغ سن الستين بمكافاة نسوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الاخرى المقررة والمعاش قصر ذلك على من كان يشغل وظيفة استاذ ذى كرسى ووظيفة استاذ . ومن ثم يتعين الاعتماد كاصل عام عند حساب المكافاة المستحقة لمن يعين من بين شاغلى هاتين الوظيفتين بعد الاحالة الى المعاش بالمرتب والرواتب الاضافية المقررة لها . بيد انه لما كان المشرع قد تقرر فى هذا القانون بسوية معاش مدير الجامعة على اساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على اساس هذا المرتب بعد احالته الى المعاش فانه استثناء من هذا الاصل العام تحدد مكافاة الاستاذ ذى الكرسى الذى شغل وظيفة مدير جامعة قبل احالته الى المعاش على اساس مرتب هذه الوظيفة . ولما كان الاعتماد بهذا المرتب يعقل استثناء من القاعدة العامة المقررة فى حساب المكافاة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فانه لا يجوز التوسع فى هذا الاستثناء باضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة مدير جامعة الى المرتب عند حساب مكافاة مدير الجامعة الذى يشغل وظيفة استاذ ذى كرسى قبل تعيينه مديرا للجامعة ثم يعين بعد احالته الى المعاش هو



مدير للجامعة بوظيفة أستاذ متفرغ وإنما ينعم حساب مكافأته على أساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات الإضافية المقررة للأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له والمحسوب على أساس مرتب مدير الجامعة. أما بدل التمثيل فإنه لا يعبرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل : الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة لى رئيس الجامعة التى انتهت خدمته وهو رئيس للجامعة - لأنه لو انتهت مدته كمدير للجامعة قبل بلوغه سن الستين وعاد الى وظيفة أستاذ ذى كرسى التى كان يشغلها قبل تعيينه مديرا للجامعة فإنه كان يحتفظ بمرتب مدير الجامعة بصفة شخصية ولكنه لا يحتفظ ببذل التمثيل المقرر لمدير الجامعة لأنه لم يعد يشغل هذه الوظيفة فإذا ما انتهت خدمته بعد بلوغه سن الستين وعين أستاذا متفرغا فإن مرتبه المحتفظ له به عندما كان مديرا بجامعة يدخل فى حساب المكافأة التى يعين بها دون بدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة والذي لا يحتفظ به عندما يعاد تعيينه أستاذا بعد انتهاء مدته كمدير للجامعة ، وعندما يمين بعد بلوغه سن الستين كأستاذ متفرغ فإنه لا يحتفظ بهذا البدل أيضا ولا يدخل فى حساب المكافأة التى تستحق له ، لأنه لا يقوم بأعباء هذه الوظيفة ، وإذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فإنه لم يقصر بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ فخلد نص المشرع صراحة فى المادة ٢٥ من هذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التذكير واحتفظ له ولنوابه — فى القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جداول المرتبات المقررة لهذه الوظائف — بالمرتب فى هذه الوظائف دون بدل التمثيل . وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها إبقاء الأساتذة بعد سن الستين وأصبح يوجب بعد تعديلها الإبقاء على جميع من ألفوا هذه السن حتى الخامسة والستين ويجيز الإبقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قابلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الأحوال الفرق بين المرتب — مضاعفاً الى الرواتب والبدلات الأخرى والمعاشى ومن ثم يكون المشرع قد أخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذى اعتنقه فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن

( م — ٥٦ — ج ١٢ )

الستين أو سن الخامسة والستين فقرر منحه مكافأة تساوي المرتب المستحق له كعضو بهيئة التدريس مضافا اليه البدلات المستحقة له أيضا بهذه الصفة وبين المعاش . كما أخذ بذات الاستثناء بالنسبة لم كان يشغل وظيفة رئيس جامعة قبل إحالته الى المعاش اذ احتفظ له بمرتب تلك الوظيفة بعد تركه لها . الأمر الذي يقتضى حساب مكافأته عند تعيينه أستاذا متفرغا عند بلوغه سن الستين أو سن الخامسة والستين على أساس هذا المرتب وحده دون البدلات التى يتعين الرجوع فى تحديدها الى البدلات التى كانت مقررة له كعضو فى هيئة التدريس ..

وحيث أن طلب اعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لم يتضمن أية اضافة جديدة فى الوقائع كما لم يتضمن أى اسباب أو استايد قانونية مغايرة لم تكن مطروحة على هيئة الجمعية العمومية لدى اصدارها افتاءها السابق ، وبعد مناقشة الموضوع من جميع نواحيه انتهت الجمعية الى تأييد افتاءها السابق فى الموضوع . لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد متواها السابقة .

( ملف ٨٦/٤/٨٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٤٢٢ )

#### المبدأ :

زيادة مكافأة الأستاذ المتفرغ بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتنقضى بمقدار الزيادة فى المعاش .

#### ملخص الفتوى :

أن قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ ينص فى المادة (١١٣) على أن « من انتهاء الخدمة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس ستين سنة ميلادية ومع ذلك اذا بلغ عضو هيئة التدريس هذه السن خلال العام الجامعى فيبقى

الى نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الادارية ، وينتهى العام الجامعى بلىقهاء أعمال الامتحانات فى ختام الدراسة فى العام الجامعى ، ولا تحسب امدء من بلوغه سن ائستين الى نهاية العام الجامعى فى المعاشى « .

وينص فى المادة (١٢١) على انه « مع مراعاة حكم المادة (١١٣) يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون اساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والئستين ، وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ، ولا تحسب هذه المدة فى المعاشى وينقاضون مكافأة اجمالية توازن الفرق بين المرتب مضافا اليه الروايب والبذلات الأخرى المقررة وبين المعاشى ، مع الجمع بين المكافأة والمعاشى ..... » .

وقص المادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادره بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على انه « مع مراعاة احكام قانون تنظيم الجامعات يكون للاستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للاستاذ وعليه واجباته : وذلك فيها عدا تقلد المراكز الادارية ، وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك فى اختيار عميد الكلية وفقا لاحكام المواد ٥٢ و ٤٠/ج و ٤٢ من قانون تنظيم الجامعات » .

ومفاد تلك النصوص أن المشرع اوجب انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس وتسوية معاشه عند بلوغه سن الستين وأجاز له ألبقاء للعمل بلكيته أو معهده بعد هذه السن كأستاذ متفرغ حتى يبلغ سن الخامسة والئستين وحدد له مكافأة اجمالية فى مقابل هذا العمل تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الروايب ، والبذلات الأخرى المقررة وبين المعاشى مع الجمع بين المكافأة والمعاشى ، وأكد المشرع فى اللائحة التنفيذية المساواة بين الأستاذ المتفرغ ويمقى الأعضاء فى الحقوق والواجبات وذلك فيها عدا المناصب الادارية التى لا يجوز له تقلدها وبذلك يكون قد انصح عن قصده فى الا يقل مجموع ما يتقاضاه العضو

من معاش ومكافأة بعد سن السنتين عما يتقاضاه زميله الذى لم يصل الى تلك السن .

واذ لم ينسب المشرع المرتب والبدلات التى تحسب على اساسها المكافأة الى العضو وانما اطلق فى تحديدها مفعولها بانها المرتب والبدلات المقررة فانه يكون بذلك قد اعتد فى حساب المكافأة بالمرتب والبدلات المقررة بجدول المرتبات للوظيفة وليس بظك التى كان يتقاضاها بالفعل عند بلوغه سن التقاعد وتبعاً لذلك فان المكافأة تزيد بزيادة المرتب والبدلات المقررة للوظيفة .

ولما كان المقصود بالمعاش فى هذه الحالة هو معاش العضو فانه يتعين ايضا الاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش ولا يجوز فى هذا الصدد أن يعتد بما يطرأ على معاش العضو من زيادة فى حين تغفل الزيادة التى تطرأ على مرتب وبدلات الوظيفة لأن ذلك من شأنه أن يؤدى الى انقاص حقوق الأستاذ المنفرد المالية عما هو مقرر لأعضاء هيئة التدريس الأحدث منه فى حين أن المشرع أوجب التسوية بينهم فى جميع الحقوق باستثناء تقلد المناصب الإدارية كما لا يجوز القول بتجميد المكافأة عند القدر الذى تحدثت به فى تاريخ بلوغ العضو سن السنتين لأن فى ذلك اهدار للنس الذى يوجب حساب المكافأة على أساس الفرق بين المعاش المقرر للعضو وبين المرتب والبدلات المقررة للوظيفة وعليه يتعين أن تتحرك المكافأة بتحريك أى منهما فتزيد بزيادة البدلات وتقل بزيادة المعاش .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى أن مكافأة الأستاذ المتقرب تزيد بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتقص بمقدار الزيادة فى المعاش .

## تعليقي :

وقد أعيد عرض موضوع مدى تأثير مكافأة الأساتذة المتفرغين بالجامعات بما يطرأ على معاشاتهم وما يضاف الى مرتبت وبدلات وظائفهم الأصلية من زيادات على الجمعية العمومية نقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٢/٥/١٩ غنيتين لها أن قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينص في المادة ١١٣ على أن « من انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس سنون سنة ميلادية .

وينص القانون في المادة ١٢١ المحطة بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٨١ على أنه ( مع مراعاة حكم المادة ١١٣ يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون أساتذة متفرعين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ..... يتقاضون مكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الاخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ..... ) .

وتنص المادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه ( مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المناصب الإدارية ..... ) .

وحاصل تلك النصوص أن المشرع قضى بانتهاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن الستين وفي ذات الوقت أجاز له البقاء في كليته أو معاهده . كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين في مقابل مكافأة اجمالية تساوي الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة والمعاش ، واذا اطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبدلات فلم ينسبها الى عضو هيئة التدريس وانما وصفها بانها المقررة فان المقصود بما يتحدد بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبت الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ للوظيفة دون ما كان يتقاضاه

العضو منها قبل احواله الى المعاش وليس ادل على ذلك من ان اللائحة التنفيذية للقانون اوجبت المساواة فيما بين الأستاذ المتفرغ والأسد مى الحقوق وذلك الأمر ان يتحقق اذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضى زميله الذى لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد فى حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتمين الاعتداد فى حساب المكافأة بالزيادة التى تطرأ على جدول المرتبات المحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف عنها الى المعاش المقرر للعضو فانه يتمين ايضا الاعتداد بما يطرا عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش اذ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ الستين ، ولا وجه للقول بان الاضافات التى طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها الا فى حالات محددة وفقا لاحكام القانونين رقمى ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ ذلك لأن المشرع قضى فى المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ واعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الاعانات والزيادات التى اضيفت الى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش نسرى فى شأنها جميع احكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ٨ من ابريل سنة ١٩٨١ . (ج) (٨٦/٤/٨٦٧ )

— المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط في مرحلتها الإنشائية :

قاعدة رقم ( ٤٢٢ )

المبدأ :

المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط قبل صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لسنة ١٩٦٠ — في مرحلتها الإنشائية — لا تعتبر مكافأة تشجيعية — لا تعدو أن تكون مكافأة عن عمل اضافي اسند اليهم أثناء المرحلة الإنشائية للجامعة — هذا العمل لا يعتبر امتدادا لعملهم الاصيل — جواز الجمع بينها وبين بدل التنفرغ المقرر بالقرار الجمهوري رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٧ وذلك بالنسبة للفترة السابقة على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ بشأن الأجور الإضافية .

ملخص التقدير :

انه يبين من مطالعة المذكرتين اللتين وافق عليها السيد وزير التربية والتعليم في ١٩٥٧/١١/٢٧ و ١٩٥٨/٩/٣٠ في شأن صرف المكافآت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط انه جاء بالمذكرة الاولى أن هؤلاء السادة يقومون بجهد مضاعف في سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع الى جانب انهم منقطعون للعمل بالجامعة في مرحلتها الإنشائية .. كما تبين من المذكرة الثانية انها تستند الى ما يستلزمه العمل في جامعة أسيوط من جهد مضاعف من ناحية أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتنفيذ ما وضع من تخطيط عريض للجامعة يستلزم الانقطاع للأعمال الجماعية خلال المرحلة الإنشائية .

ومؤدى ذلك أن المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط على الأساس المتقدم قد ارتبطت بأعمال استلزمها مرحلة

انشاء جامعة اسيوط . وتدعيمها في أول عهدها وكثت بمثابة تعويض لهم عما يبذلونه من جهد مضاعف واستنهاضا لاهتمامهم في العمل ، ومن ثم فإن هذه المكافاة هي مقابل التكليف الاضافي الذي القى على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط .

ان المكافاة المقررة على الوجه السالف بيانه لا تعتبر مكافاة تشجيعيه نظرا الى ان قواعد منحها تقتضى بصرفها دوريا بفئات محددة دون انتظار الى حين الانتهاء من انجاز العمل الذي لوكل اليهم القيام به وقد اصحت التكررات التي صدر بناء عليها قرارى وزير التربية والتعليم المشار اليهما من ان هذا العمل يقتضى قيامهم بجهد مضاعف في سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع ومن ثم كان منح هذه المكافاة من قبيل تعويضهم عن الجهد المضاعف الذى يبذلونه وليس هذا شأن المكافاة التشجيعية التي تمنح في الأصل طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٦ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ عن ختمك ممتازة اداها المعامل اى اتم انجازها بالفعل .

ومتى كان ذلك فان هذه المكافاة لا تعدو أن تكون عن عمل اضافي اسند الى اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط في مرحلتها الانشائية وهذا العمل الاضافي لا يعتبر امتداد لعملهم الاصلى في الجامعة وانما هو عمل ارتباط — كما سبق البيان — بمرحلة انشاء الجامعة وتدعيمها في أول عهدها وبهذه المثابة يعتبر هذا العمل مغائرا لعملهم الاصلى حسبما حدده قانون تنظيم الجامعات .

ولا يغير من هذا النظر القول بان القرار الذى منح هذه المكافاة اطلق عليها اسم المكافاة الممتازة فالمعبرة في التكيف بالمقاصد والمعاني ونيسبت بالالفاظ والمباني ..

ومن حيث ان الجمعية العمومية قد استقر رأيها على ان قاعدة حظر الجمع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافاة عن مساهمة العمل الاضافية المنصوص عليها في المادة الثالثة من القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ بشأن بدل التفرغ — لا تسمى الا بالنسبة للمكافاة المقررة من



العمل المتصل بالعمل الأصلي ويعتبر امتدادا له ومن ثم متى كانت المكافأة مثار البحث مقابل اسهم اعضاء هيئة التدريس والمعيدين في انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع كانت تعتبر مقابل عمل انشائي ليس امتدادا لمعلم الأصلي ولا يسرى عليها حظر الجمع بينها وبين بدل القفرغ . وكل ذلك في الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩ اما بعد هذا التاريخ فانه يسرى احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لسنة ١٩٦٠ بشأن المكافآت الانشائية التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان المكافأة التي صرفت للسادة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط عما قاموا به من اعمال انشائية طبقا لقراري وزير التربية والتعليم الصادرين عامي ١٩٥٧ و ١٩٥٨ المشار اليهما في الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩ ان تعتبر مكافأة عن عمل انشائي ليس امتدادا لمعلم الأصلي ومن ثم يجوز انجمع بينها وبين بدل القفرغ المنصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر .

( ملف ٥٤٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٥/٣١ )

## الفرع المسائر مجلس أعضاء هيئة التدريس

---

قاعدة رقم ( ٤٢٤ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدون — تثبيت الموجودين منهم في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ بالقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ — عدم حساب مدة الخدمة المؤقتة في المعاش لمن طبق عليه هذا القانون وترك الخدمة قبل صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ — تسوية المعاش بالمخالفة لذلك ومضى سنة من تاريخ تسليم السركى المعلن فيه مقداره — لا يجوز المتابعة فيه .

بمخلص الضموى :

ان القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ في شأن تثبيت هيئات التدريس بالجامعات المصرية والمعينين قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ — ينص في مادته الأولى على ان « يسرى على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين في الجامعات المصرية الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ونحسب لهم طبقاً لأحكامه مدة العمل السابقة في الحكومة ضمن مدة الخدمة التي تعطى الحق في المعاش بشرط ان يقبل كل منهم خصم الاحتياطي عن هذه المدة .

أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ابتداء من التاريخ المنصوص عليه في الفقرة السابقة فلا تسرى عليه سوى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ « . وجاء في المذكرة الإيضاحية لهذا القانون انه « رغبة في التسوية بين فئات الموظفين

من قوى الكادرات الخاصة ، أعدت وزارة المالية والاقتصاد مشروع القانون المرافق بتشيت أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ونتيجة لذلك لا يكون أعضاء هيئات التدريس الحاليون خاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ إلا فيما يختص بصندوق التأمين .

أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس بعد أول فبراير سنة ١٩٥٣ فلا يخضع لأحكام هذا المرسوم بل تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ فيما يختص بالتأمين والإدخال على السواء » ..

ويبين من ذلك أنه يتعين حساب مدة الخدمة السابقة للبهنتين بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وفقا للأحكام التى نص عليها المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

وتنص المادة ٦٤ من هذا المرسوم على أن « مدد الخدمة السابقة الآتى بيانها لا تحتسب فى المعاش بأى حال من الأحوال حتى ونودفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذى لم يسبق خصمه من ماهياتهم وهى التى قضيت :

١ — بصفة خدمة خارجين عن هيئة المال .

٢ — بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة فى صورة مكافأة .

٣ — بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى » ..

وهذا النص يتفق والقاعدة التى تضمنتها المادتان الثانية والثامنة من ذات المرسوم بقانون ذلك أن المادة الثانية تنص على أن « يستقطع سبعة ونصف فى المئة من ماهيات جميع الموظفين والمستخدمين المالكين المقيدين بصفة دائمة ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع فى أية حال

من الأحوال ... » كما تنص المادة الثامنة على أنه « لا تستقطع السبعة ونصف في المائة إلا من ماهيات الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة » .

وبين بوضوح من المادة الأولى للقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ السالف ذكرها أن المرسوم بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ يسرى بكافة أحكامه على تثبيت أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعبدن فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ . ويترتب على ذلك ضرورة مراعاة حكم المادة السادسة من المرسوم بقانون المشر إليه . ولما كانت هذه المادة — بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٢ تنص على أنه « لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة فى أى معاش تم قيده متى مضى اثنا عشر شهرا بن تاريخ تسليم السركى المبين فيه مقدار المعاش إلى صاحب الشأن » كذلك لا يجوز الحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة فى مقدار المكافأة التى دفعت إلا اذا قدمت المعارضة إلى الجهة التى قامت بتسوية المكافأة خلال اثنى عشر شهرا من تاريخ صرفها » .

وبناء على ذلك فكل دعوى يراد بها أو بواسطتها تعديل مقدار المعاش الذى تم قيده أو المكافأة التى تم صرفها لا يجوز قبولها بعد مضى الميعاد المذكور أمام أية محكمة كانت لا على الحكومة ولا على مصالحها لائى سبب كان وتحت أية حجة كانت ولا يجوز أيضا قبول هذه الدعوى من الحكومة أو من مصالحها . ولما كانت هذه المادة تنص على ذلك فإن المعاشات التى تم تقيدها تصبح نهائية اذا كان قد مضى على تسليم السركى الخاص بكل منها اثنا عشر شهرا دون أن تحدث منازعة بشأنها خلال هذه المدة ، أى أن هذه المعاشات لا يجوز حينئذ النظر فى تعديلها على اساس استبعاد ما قد يوجد من مدد خدمة مؤقتة .

وعلى ذلك فإن أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعبدن فى الجامعات المصرية الذين ثبتوا بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ وتركوا الخدمة قبل صدور القرار بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٧ — الذى

أجاز حساب مدد الخدمة المؤقتة للمتقاعين بأحكام الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ — هؤلاء لا تحسب لهم مدد خدمتهم المؤقتة فى المعاش ، على أن يراعى عند إعادة النظر فى المعاشات التى تم قيدها على خلاف ذلك حكم المادة السادسة من الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٢ .

( فتوى ٧١٥ فى ١٩٥٨/١٢/١ )

### قاعدة رقم ( ٤٢٥ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — مدد الخدمة السابقة — القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ بشأن سريان الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات — جواز حساب مدد خدمتهم السابقة التى قضوها معينين بصفة مؤقتة أو بعقود فى المعاش — لا يحول دون ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٢٥/١/١٦ بوقف التثبيت وتعذر استقطاع احتياطي المعاش من رواتبهم تبعا لذلك .

ملخص الفتوى :

إن القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ بشأن سريان الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ على الجامعات ينص فى المادة الأولى منه على أن « يصرى على أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخدمة قبل أول يناير سنة ١٩٥٣ ، أحكام الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وتحسب لهم طبقا لأحكامه ، مدة العمل السابقة فى الحكومة ، ضمن مدة الخدمة التى تعطى الحق فى المعاش بشرط أن يقبل كل منهم خصم الاحتياطي عن هذه المدة . أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ابتداء من التاريخ المنصوص عليه فى الفقرة السابقة ، فلا يصرى عليه سوى أحكام الرسوم بقانون ٢١٦ لسنة

١٩٥٢ ) بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفي الحكومة المدنيين « . أما المادة الثانية منه فتعنى على أن « يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية » . وقد تم ذلك في ٢٢ من أبريل سنة ١٩٥٢ .

ويبين من نص المادة الأولى من القانون السالف الذكر ، أن الشارع رأى أن يستثنى أعضاء هيئات التدريس المشار إليهم ، من أحكام المرسوم بقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه فيما يتعلق به منها بأحكام الاشتراك في صندوق الادخار . وإنفذ إنشاءه . ويجعل الاشتراك فيه إلزاميا بالنسبة الى غير المبنيين من الموظفين وأنه من ثم قضى بأن يعتبر هؤلاء الأعضاء من الموظفين المبنيين . بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، اعتبارا من تاريخ العمل به . ثم أجاز أن تلحسب لهم مدة العمل السابقة على ذلك ، ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش . متى كانت من بين المدد التي يجوز حسابها في المعاش طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ على أن يؤدي كل منهم احتياطي المعاش . وقدره سبعة ونصف في المائة من المرتب عن المدد السابقة .

والى ذلك كله اشارت الفكرة الايضاحية للقانون ، إذ قالت « ان تنبئ أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية أمر كل متفقا عليه بين الجامعات والحكومات المختلفة وكما أن أعضاء هيئات التدريس بالجامعات يتمتعون بكادر القضاء وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠/٦/١٩٤٦ . وأن التثبيت من اهم مزايا هذا الكادر ، هذا الى أن القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٥٠ قضى بربط درجات أعضاء هيئات التدريس بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبذلك أصبح للجامعات كادر خاص بها مماثل لكادر القضاء مما يستدعى التسوية في المعاملة بينهما ، ونظرا الى أن قواعد التثبيت لم تسر على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، ولم يحل دون ذلك الا انتظار صدور لائحة جديدة للجامعة الأمر الذي يخلطهم في عداد غير المبنيين من الموظفين ممن تسرى عليهم أحكام صندوق الادخار المنشأ بالقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ . فانه رغبة في التسوية بين فئات الموظفين من ذوي الكادرات الخاصة أعدت وزارة المالية والاقتصاد مشروع القانون المرافق ، بتثبيت أعضاء

هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بالجامعات الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ . ونتيجة لذلك لا يكون أعضاء هيئات التدريس الحاليين خاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ إلا فيما يختص بصنوق التأيين ، أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس بعد أول فبراير سنة ١٩٥٢ فلا يخضع لأحكام هذا المشروع بل تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ فيما يختص بالتأيين والتأخر على السواء » .

وواضح من ذلك ، أن القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ ، يقضى بان يعامل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الموجودين في الخدمة ، في التاريخ المحدد فيه ، بأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ، وأن تجرى هذه المعاملة عن المدة السابقة أيضا ، متى كانت من تلك المدد التي يجوز حسابها طبقا لأحكام ذلك المرسوم بقانون .

وبالرجوع الى أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ المشار اليه ، يبين أن المادة الثانية منه تنص على أن « يستقطع سبعة ونصف في المائة من ماهيات جميع الموظفين والمستخدمين الملكيين المقيدین بصفة دائمة . ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع في أية حال من الأحوال . والموظفون الذين يجرى على ماهياتهم حكم هذا الاستقطاع لهم دون سواهم الحق في معاش أو مكافأة بمقتضى أحكام هذا القانون » . أما المادة (٤) منه فتص على أن « لا يستقطع الاحتياطي من ماهيات الآتي ذكرهم » . ولذلك لا يكون لهم أي حق في المعاش : ( أولا ) العمال الذين من الأنواع المبينة في الجدول حرف أ المرفق بهذا القانون . ( ثانيا ) الموظفون والمستخدمون المعينون بعقود أو بصفة مؤقتة . غير أن الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين ينقلون من وظائفهم لتأدية أعمال وظائف مؤقتة والذين ينقلون الى وظائف مديري التعليم بمجالس المديرية أو لوظائف نظار للدارس الحرة الخاضعة لتفتيش ومراقبة وزارة المعارف ، وكذلك من تعينه الحكومة للخدمة في إحدى المصالح

غير الحكومية أو في إحدى الحكومات الأجنبية لمدة معينة تحسب لهم في تسوية المعاش مدة الخدمة التي يقضونها بهذه الصفة على أساس المساهمة التي كانت تعطى لهم في وظائفهم الدائمة مع ادخال العلاوات والترقيات التي قد تمنح لهم في تلك الوظائف لو أنهم بقوا فيها طبقا للقواعد المعمول بها . « وتنص المادة (٨) على أنه « لا يستقطع السبعة والنصف في المائة إلا من ماهيات الموظفين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة » وتنص المادة (٨) على أنه « لا تستقطع السبعة والنصف في المائة إلا من الاستقطاع لا تحسب في تسوية المعاش أو المكافأة في أى حال من الأحوال . ويكون الاستقطاع للمعاش شوريا ، ولا يجوز توريد أى مبلغ عن مدة خدمة سابقة لم يجر عليها حكم الاستقطاع بقصد حسابها في المعاش أو المكافأة . ويستثنى من ذلك ( أولا ) مدة الاختبار المقررة في اللائحة الصومية لقبول وترقية المستخدمين المؤقتين ، فإن هذه المدة تحسب في المعاش مقابل توريد قيمة الاستقطاع الخاصة بها إذا قضاها المستخدم بصفة مرضية ، وعين بعدها بصفة دائمة . ( ثانيا ) المدد التي تقضى في البعثات التي ترسلها الحكومة الى الخارج . » وتنص المادة (٦٤) منه على أن « الموظفون والمستخدمون الذين يكونون في الخدمة وقت صدور هذا القانون . ما عدا المبنيين في المادة ١ منه لهم أن يطلبوا الانتفاع بأحكامه بشرط أن يقدموا طلبا بذلك في ظرف سنة أشهر من تاريخ نشره . » على أن مدة الخدمة السابقة الآنى بيانها لا تحسب في المعاش بأي حال من الأحوال حتى ولو دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذي لم يسبق خصمه من ماهياتهم . وهي التي قضيت :

١ — بصفة خدمة خارجين عن هيئة العمال .

٢ — بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة في صورة مكافأة .

٣ — بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى . » .

ويؤخذ من هذه النصوص :

أولا — أن مدة الخدمة لا يجوز حسابها في المعاش ، هي تلك التي



لا يستقطع عنها احتياطي المعاش . وهى تلك التى تنقضى فى وظيفة من الوظائف الواردة فى الجدول « أ » الملحق بالمرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، وتلك التى يكون الموظف معيناً فيها بعقد أو بصفة مؤقتة وتلك التى تكون على وظيفة من وظائف الخارجين عن الهيئة .

ثانياً — إن مدد الخدمة التى تحصل فى المعاش - طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ هى تلك التى تقضى على وظائف دائمة ، مدرجة بهذه الصفة فى أميزانية . وأنه إلى ذلك يجب أن يكون الموظف خلال هذه المدد معيناً بصفة دائمة . على أن يضاف إلى ذلك مدة الاختبار . ومدد التبعات . وهذا المدد الذى ينفلغ به الموظف المعين أصلاً بصفة دائمة على وظيفة دائمة . تلبية أعمال وظائف مؤقتة .

والأصل أن الموظف الذى يعين فى وظيفة دائمة . يعين على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين عن الآخر . وأنه فى أثناء هذه المدة . وعند انتهائها . يكون للوزير الحق فى رفعه « إما إذا مضى الموظف مدة الاختبار . على نحو يرضى رؤسائه . فإنه يعين نهائياً . وبقي عين نهائياً فإنه يعمل بمقتضى قانون المحاشات فيجرب على راتبه حكم الاستقطاع . وتحسب له فى ضمن المدة المحسوبة فى المعاش مدة الاختبار . على أن يكون قضاها بعد بلوغه سن الثامنة عشرة . ( المواد أرقام ٥ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٦ ، من الدكرتو الصادر فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين المالكين فى مصالح الحكومة المعمول بها آنئذ ) .

وعلى مقتضى ذلك الأصل ، كان ثمة تلازم بين تعيين الموظف بصفة دائمة وبين استقطاع المعاش من مرتبه . ولذلك كان الموظف الدائم ، هو المقيد على وظيفة مدرجة فى سلك الوظائف الدائمة إذا جرى على راتبه حكم الاستقطاع ، وهو لا يجرى إلا بعد تثبيته فى وظيفته ، أى — تعيينه فيها بصفة نهائية ، وهو ما يجرى بعد تأديته فترة الاختبار على نحو مرضى . على أنه فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ ، صدر قرار من مجلس الوزراء بوقف تثبيت الموظفين ، أى تعيينهم بصفة دائمة ، حتى لا يجرى على رواتبهم حكم الاستقطاع ، وذلك ريثما يعالج الأمر بوضع أسس جديدة

للمعاشات : مرهق الخزانة العامة . وأدى ذلك الى ان اصبح جبيع الموظفين الذين عينوا ابتداء من ذلك التاريخ . على وظائف دائمة غير مثبتين . أى غير دائمين . ومن ثم اعتبروا جميعا مؤقتين ، او بعبارة اخرى غير معينين بصفة دائمة ولم يستثنى من ذلك سوى بعض طوائف من الموظفين كرجال القضاء والنيابة ومجلس الدولة وضباط الجيش والبوليس .

ولما كان الشارع قد رأى بالقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ : ان يستثنى ايضا . من قاعدة وقف التثبيت . أعضاء هيئات التدريس بالجامعات : وأن يجرى معاملتهم بأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، حتى عن المدة السابقة ، فإن مقتضى ذلك ولازمة انه رجع بهم الى الأصل المتقدم ، اعتبارا من تاريخ سابق ، بحيث ان من عين منهم فى وظيفة دائمة ، واستمر فى وظيفة بعد انتهاء مدة الاختبار ، يعتبر انه قد عين فى هذه الوظيفة بصفة دائمة ، بعد ان زال المساع من اعتباره كذلك ينثر رجعى . ومن ثم ، فانه بالنسبة الى مدد الخدمة السابقة ، يكفى لحسابها فى المعاش ، ان تكون قد قضيت على وظيفة دائمة ، حتى ولو كان الموظف خلال هذه المدة معيناً بصفة مؤقتة ، اذ الغرض انه كان كذلك . لانه لو لم يكن كذلك لثبت فى وظيفته : وعوض بها . ومن قبل بأحكام المرسوم بقانون سلف الذكر . وكل ما يلزم بعد ذلك هو ان تؤدى عن المدة السابقة ، احتياطي المعاش الخاص بها .

وانه لما يؤيد ذلك ، فضلا عما سلف بيانه ، من ان حساب المدد التى قضيت على ريب ووظائف دائمة : جائز طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، بعد زوال صفة عدم التثبيت فى الوظيفة ، باثر رجعى ، بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ ، حسبما قضيت بذلك نصوصه ، وأوضحته مذكرته الايضاحية ، وانكته الأوضاع السابقة على ذلك ان الموظفين غير المثبتين المعينين بمقود على ريب ووظائف دائمة ، لم يعتبروا من الموظفين المؤقتين ، فى حكم المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات ، وانه من ثم كانوا يتقاضون من سن

الستين . وفقا لحكم المادة ١٤ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ( نوى  
قسم الراى مجتمعا بتاريخ ١٩٥٣/٢/٢٥ ) ، وفى ذلك ، ما يؤكد أن  
هؤلاء ، انما كانوا يعتبرون مؤتمين او غير مؤتمين فى حكم قانون المعاشات  
لمنع استقطاع المعاش من رواتبهم فقط . وحرمانهم بالتالى من المعاش .  
اما من حيث الواقع ، ولحكم قوانين التوظيف المصوب بها ، فهم موظفون  
دائمون . ( فى تفصيل ذلك ) الفتوى المسالف الاشارة اليها ص ٢٩٢  
بند ٩٦ . مجموعة فتاوى الستين ٦ ، ٧ ) .

ومضى تقرر ذلك . فانه لا يكون ثمة اساس للقول ، بأن المدد التى  
قضاها الموظف تسافلا لوظيفة دائمة ، بصفة مؤقتة ، او بعقد ، كآثر من  
آثار وقف التثبيت . بالمعنى الموجب لتطبيق احكام المرسوم بقانون رقم ٢٧  
لسنة ١٩٢٩ ، فى حقه — لا تحسب ضمن مدد الخدمة التى تدخل ضمن  
المدة المحسوبة فى المعاش لأعضاء هيئات التدريس . المؤتمين بمقتضى  
القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ . وغنى عن البيان ، أن القول بعدم  
حساب هذه المدد . تاسيسا على أنه لم يجر على راتبها حكم الاستقطاع ،  
مردود بانه لو جرى ذلك الاستقطاع عليها لحسبت من قبل صدور القانون  
رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ المشار اليه . هذا من جهة ، ومن جهة اخرى ،  
فانه لو لم تحسب طبقا لما قضى به هذا القانون ، فانه لا يكون ثمة مجال  
يعمل فيه حكمه الخاص . بحساب مدد الخدمة السابقة ، طبقا لأحكام  
الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن كل المدد السابقة لن تحسب  
اثنى ، لأنها اما أن تكون من المدد التى لا يجوز حسابها اصلا طبقا لذلك  
الرسوم ، او تكون من بين المدد التى كان يجب حسابها طبقا له ، لولا أن  
حال دون ذلك قرار وقف التثبيت المشار اليه .

ويخلص مما سبق أن مدد الخدمة ، التى قضاها اعضاء هيئات  
التدريس بالجامعات ممن ثبتوا بمقتضى احكام القانون رقم ١٩٣ لسنة  
١٩٥٣ ، والتى كان هؤلاء فيها يعتبرون موظفين مؤتمين بحكم كونهم  
معينين بصفة مؤقتة او بعقد — هذه المدد تحسب ضمن مدد خدمتهم  
المحسوبة فى المعاش ، طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩

يشترط واحد . هو ان تكون هذه المدد قد قضيت على وظائف دائمه على ان يقبل العضو خصم الاحتياضى المستحق عنها .

( فتوى ٥٢٢ فى ١٩٦٢/٥/٩ )

### قاعدة رقم ( ٤٣٦ )

المبدأ :

مدد الخدمة السابغة التى فضاها أعضاء هيئة التدريس على وظائف درجات خارج الهيئة — املان حسابها على المعنى ولو لم يتقدموا بطلبات جديدة فى هذا الشأن — اعتبار طلباتهم المسابغة على صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى تسنن حساب مدد الخدمة السابغة التى قضيت على وظائف دائمة او مؤقتة او على اعتماد ، عاتمة لم نسط .

ملخص الفتوى :

لئن كان مقتضى ما سبق . هو ان مدد الخدمة التى قضيت على وظائف مؤقتة . لا تحسب ضمن مدد الخدمة المحسوبه فى معاشى أعضاء هيئات التدريس انشار اليهم . الا انه بعد ان نبينوا بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ وسرى فى شأنهم . طبقا له : احكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات . فانه من ثم يفيد هؤلاء من احكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى شأن حساب مدد الخدمة التى قضيت على وظائف دائمة او مؤقتة او على درجات شخصية يخسم بها على وظائف خارج الهيئة او على اعتمادات الباب الثالث المتضمنة الى درجات فى المعاش — اذا كانوا قد بقوا فى الخدمة حتى تاريخ العمل باحكام هذا القانون وتتم هذه الامادة ولو لم يكن هؤلاء قد تقدموا بطلبات للانفاذة من حكم هذا القانون خلال السنة اشهر التالية لتاريخ العمل به ، لانه متى ثبت ان هؤلاء قد طلبوا حساب المدد المؤقتة التى قضيت على وظائف مما ذكر ، طبقا لاحكام القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ ، فان هذه الطلبات التى لم تكن مقبولة ، طبقا لاحكام ذلك القانون على اساس ان المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الذى يحيل اليه ذلك القانون ، لا يسمح

بحساب هذه المدة ضمن المدد المحسوبة فى المعاش — نعتبر قائمة حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ . مادام أنه لم يبين أن نية أى منهم قد انصرفت الى العدول عنها . ومن ثم ، ينبغى الاعتداد بها . والتقول تبعاً بأنها نغنى عن تقديم طلبات جديدة طبقاً لأحكام هذا القانون الأخير ، وعلى مقتضى ذلك . يتمين الاستجابة إليها ، لأن أحكام هذا القانون الأخير نجعلها . من حيث الموضوع ، قائمة على أساس سليم من القانون ، بعد أن لم تكن كذلك عند تقديمها . ووجه القول بها سلف . أن الطلبات التى قدمها هؤلاء لحساب مدد خدمة سابقة ، مما لا يجوز حسابها طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ . تعتبر قائمة . وموجهة الى جهة الإدارة ، ولكن هذه لا تستجيب إليها ، ما دام القانون لا يجيز ذلك . وعدم الاستجابة لهذه الطلبات ، لا يسقطها ، اذ هى تعتبر من قبيل الطلبات ، التى تستوجب بطبيعتها التكرار ، ما بقى السبب الموجب بها قائماً . وهو عدم حساب المدد المؤقتة المشار إليها فى المعاش . ومن ثم . فإذا ما صدر قانون يجيز حساب هذه المدد ، فقد وجب على الإدارة أن تستجيب لهذه الطلبات ، بعد أن زال ألسانع من ذلك ، وقام الأساس الذى يمكن أن تستند اليه هذه الطلبات ، فأصبح ممكناً أجابتها . بعد أن لم يكن الأمر كذلك عند تقديمها وبخاصة وأن مدة الستة الأشهر التى نغنى تاريخ العمل بالقانون ، هى مدة انتقضت فى جمل بين الجامعة وديوان المحاسبات ، حول مدى جواز حساب المدد المؤقتة بصفة عامة . وأن الجامعة كانت تتجه فى ذلك الى القول بحساب هذه المدد جميعاً . على ما سلف إيضاحه ، وأن هذا الجدل لم ينته إلا بعد أن عرض الديوان الأمر على الجمعية العمومية ، على نحو ما أشر اليه فى الوقائع ، وأنه لذلك يمكن القول بأن نوات الميعاد المشار اليه ، وعدم تقدم أعضاء هيئة التدريس خلاله ، بطلبات لحساب المدد المؤقتة طبقاً لأحكام القانون المذكور ، لا يرجع أساساً الى تقصير منهم ، وأن لهم العذر اذا ما اکتفوا بما ضمنوه فى طلباتهم المقدمة من قبل لحساب كل المدد السابقة مادام أن البادى أن الجامعة كانت تريد الاستجابة لها .

## الفصل الخامس

### تأديب أعضاء هيئة التدريس

#### الفرع الأول

#### جرائم تأديبية

#### قاعدة رقم ( ٤٣٧ )

#### المبدأ :

ان اعطاء دروس خصوصية بدون إذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس او من مدير الجامعة بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء واولئك عرضة للمحاكمة التأديبية .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٢ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة فؤاد الأول ونأديبهم ينص في مادته الثانية عشرة على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس اعطاء دروس خصوصية أو القيام بعمل من أعمال الخبرة أو اعطاء استشارة في موضوع معين إلا بإذن من مدير الجامعة بناء على طلب عميد الكلية المختصة .

أما بالنسبة لغير أعضاء هيئة التدريس أي المدرسين المساعدين والمعيدين فقد أحالت المادة ٢٢ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ بإعادة تنظيم جامعة فؤاد الأول على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن نصت على أن يسرى على جميع موظفي الجامعة ومستخذيها أحكام التوظيف العامة لموظفي الحكومة ومستخذيها وذلك مع مراعاة ما تنص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ولا شك أن هذه الإحالة تنصرف إلى الأحكام الموضوعية الذي تضمنها ذلك القانون من حيث شروط

التعيين وقواعد الترقية والتأديب والعزل دون مساس بتسمية هؤلاء الموظفين للجامعة بوصفها مؤسسة عامة مستقلة يديرها مجلس الجامعة ومدير الجامعة كل في حدود اختصاصه ويؤدى ذلك أنه في تطبيق الحكم الوارد في المادة ٧٨ الخاص بحظر العمل في غير أوقات العمل الرسمية يتعين أن يستصدر المدرسون المساعدون والمعيّنون الآن الخاص بذلك من مدير الجامعة لا من وزير المعارف فإن مدير الجامعة هو السلطة الرئاسية بالنسبة اليهم التي تقابل مجلس الجامعة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس ولا سلطان لوزير المعارف على موظفي الجامعة إلا فيما خوله القانون صراحة .

ويؤكد هذا النظر أن المادة ٢٠ من قانون إعادة تنظيم جامعة فؤاد تنص على أن يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أما غير هؤلاء من الموظفين والمستخدمين فيعينهم وزير المعارف بناء على طلب مدير الجامعة عدا الموظفين الذين يكون تعيينهم من اختصاص مدير الجامعة ، فإن الاستفادة من هذا الحكم أن صدور قرار التعيين من وزير المعارف لا يجعل منه سلطة رئاسية بالنسبة إلى غير أعضاء هيئة التدريس إذ لا وجه للتمييز بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لا يتبعون وزير المعارف بالرغم من أنه هو الذى يصدر قرارات تعيينهم .

وعلى مقتضى ما تقدم فإن اعطاء دروس خصوصية بدون إذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس أو من مدير الجامعة بالنسبة إلى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء وأولئك عرضة للحكمة التأديبية ولا يعفيهم من هذه المسألة أن مجلس الوزراء أصدر قراراً في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بعدم مؤاخذة أى موظف كان يمارس عملاً خلاف عمله الأصلي قبل صدور هذا القرار بدون إذن من الجهة التابع لها . ذلك أنه حتى مع التسليم بأن هذا القرار يتضمن إجازة لاحقة لها قوة الآن السابق فإنه لا يسرى على موظفي المؤسسات

العامه ذات الشخصيه المعنويه المستقنة اذ لا سلطان لمجلس الوزراء عليهم ومن ثم فانه ينعين القور بعدم -ريان القرار الصادر فى ١٧ ديسمبر على موظفى جامعة فؤاد الذين يتبعون الجامعة كشخص اعنوارى مستقل ويملك مجلس الجامعة وحده ادارة شئونهم دون مجلس الوزراء لا فرق فى ذلك بين اعضاء هيئة التدريس أو غيرهم لانهم سواء من حيث عدم خضوعهم لمجلس الوزراء .

لذلك انتهى قسم الرئى مجتمعا الى ان اعضاء هيئة التدريس وغيرهم من مساعدى المدرسين والمعيرين الذين قرر مجلس الوزراء فصلهم بالتطبيق لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ . لا يجوز لهم التمسك بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١/ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بالتجاوز عن مخالفة الموظفين لحكم المادة ٧٨ من قانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

( فتوى ١٨٤ فى ١٩/٦/١٩٥٢ )

### فاعادة رقم ( ٤٢٨ )

المبدأ :

مزاولة اعضاء هيئة التدريس انشطة خارج الجامعة او داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية - منوط بالدهموى على ترخيص بها من مدير الجامعة بالشروط الواردة فى المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - محاسبة المخالف تأديبيا .

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تلتص على ان « لمدير الجامعة بناء على عرض عميد الكلية ان يرخض بصفة استثنائية لأعضاء هيئة التدريس فى مزاولة مهنتهم خارج الجامعة او داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية بشرط ان يكسب المرخص له فى ذلك خبرة تنفع فى تخصصه العلمى



ويشترط ألا يتعارض هذا الترخيص مع الواجبات الجامعية وحسن أدائها ولا مع النوائح المعمول بها في مزاولة هذه المهنة ، ويصدر بقواعد تنظيم مزاولة المهنة قرار من المجلس الأعلى للجامعات ، ولا يكون الترخيص في مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل في هيئة التدريس . . « ولما كان التثبت من الأوراق من الضامن تخرج في كلية الطب بجامعة دمشق في يونيو سنة ١٩٥١ وعين مدرسا في الكلية المذكورة في ١٧ من كانون الثاني ( يناير ) ١٩٥٦ ومن ثم فإنه لم يسنوف الشروط المنصوص عليها في المادة ٧٢ سالفه الذكر التي تشترط لامكان الترخيص بمزاولة المهنة خارج الجامعة ان يكون قد مضى على تخرجه عشر سنوات ، ويكون ما استخلصه القرار المطعون فيه والنتيجة التي انتهى إليها في ادانة الطاعن هو استخلاص سليم من أصول موجودة بطريقة سائغة ، ولا يبرئه من المخالفة المنسوبة اليه، ان يكون له نظراء لم يقدموا للمحاكمة التأديبية ما دامت المخالفة المنسوبة اليه هي قائمة قانونا ، وانما هذا الزعم نوعه لكان عيبا في سلوك الجهة الإدارية ، ومحل الشكوى من ذلك انما يكون أمام الجهات الإدارية الأعلى ذات الاختصاص في هذا الشأن .

( طعون ٢١ ، ٢٢ ، ٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٤٢٩ )

**المبدأ :**  
**قرار مجلس التدريس بتوقيع عقوبة العزل من الخدمة لعضو هيئة التدريس لما نسب اليه من اعتدائه بالقول والفعل على عهيد باحدى المعاهد بحسبان ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بان كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس يكون جزاؤه الفصل — الفهم الصحيح لجدول العمل المزرى بالشرف هو الأمر الذي يتصل بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الانسان كعرضه وادابته — قضاء المحكمة بتعديل القرار المطعون فيه بجازاة الطاعن بالعقوبة المناسبة التي قدرتها المحكمة بمراعاة الظروف والالبيات التي احاطت بالواقعة .**

### ملخص الحكم :

من حيث أنه متى كان الأمر على ما سلف فإن الواقعة التى تكون محلا للمؤاخذة التأديبية هى تماسك بالأيدي بين الدكتور العميد والدكتور الطاعن وقع منهما فى عملهما على وجه لا يليق بمثلها وصدرت فيه بعض الألفاظ التى لا ينبغي أن تصدر فى مكان علمى له قداسته وكان يتعين عليهما الالتزام بالاحترام الواجب لمعهدهما ولكاتنتيهما العلمية . وإذا أسس مجلس التأديب قراره المطعون فيه على غيام الدكتور الطاعن بالاعتداء بالقول والفعل على الدكتور العميد وقيام الأول بدفع الأخير على الأرض وجرحه عليها وانهال عليه بالضرب باليد والركل فهى أمور لم تثبت صحتها حسبها كشفت عنه شهادة الشهود سواء فى التحقيق الإدارى وتحقيق النيابة العامة . هذا ولا تمتد المحكمة فى هذا الشأن بما قال به الدكتور العميد فى تحقيق نيابة جنوب القاهرة الكلية من أن الدكتور الطاعن اعتدى عليه بالقول ثم هجم عليه وجذبه من رباط عنقه وسترته التى كان يرتديها واعتدى عليه بالضرب واللكم وهو يصيح بحالة عصبية وأنه على أثر هذا الضجيج دخلت الحجرة سكرتيرة ... .. ورأته ملقى على الأرض وفوقه الدكتور الطاعن يقوم بضربه فعملت على تخليص الدكتور منه واستطاعت إبعاده عنه وهرولت مستشفى إلى الخارج حيث حضرت أثر ذلك سكرتيرة وكيل الكلية لا تمتد المحكمة بتقرير الدكتور العميد للحادثة على هذا النحو بعد أن نفت السيدة سكرتيرة العميد مشاهدة ثمة اعتداء من هذا القبيل من الدكتور الطاعن على الدكتور العميد إذ كل ما قالته فى هذا الشأن أنها عندما دخلت حجرة العميد وجذته ملقى على الأرض والدكتور الطاعن وأقنا بجواره وليس فوقه ، وعند ما قام العميد أمسك به الدكتور الطاعن من ملابسها وتضارب مع العميد . هذا كما ثبت على ما جاء بقول الدكتور الشاهد بتحقيقات مجلس التأديب أن الدكتور العميد عند وقوع الحادثة لم يكن مرتدياً لسترته وأنه شاهد كلا من الدكتور العميد والدكتور ... .. ممسكا بيانة تمييز الآخر وكان الآخر يقول « أنا ابن كلب يابن ستين كلب » ويواجه الدكتور العميد بذلك ترر بأنه من الممكن أن يكون خالفاً لسترته وأنه لا يمكن أن يتذكر كل التفاصيل بدقة وإزاء عدم دقة الدكتور العميد فى

ذكر وقائع الحادث ومحاولة نجسيم الأمور والمبالغة في تصوير الاعتداء عليه على هذا النحو فإن المحكمة لا تطعن إلى الركون إلى شهادته والتعويل عليها فلا اعتداء لم يكن من جانب واحد وإنما تهاشك وتضارب متبادل وهو ما ذهب إليه نيابة السيدة زينب حين قيدت الواقعة ضد كل من الدكتور العميد والدكتور الطاعن واتهمت الأول بأنه بصفته موظفا عاما استعمل التسوؤ مع الثاني اعتمادا على وظيفته بأن ضربه فأحدث به الإصابات الميينة بالكشف الطبى واتهمت الثاني بأنه تعدى على الأول فأحدث به الإصابات الميينة بالكشف الطبى وذلك أثناء ويسبب تانية أعمال وظيفته وهو القيد الذى قامت نيابة جنوب القاهرة الكلية بالغائه بعد التحقيق الذى أجرته إثر طلب القضية تليفونيا من نيابة السيدة زينب وطلبت بعد موافقة السيد / النائب العام على إحالة الأوراق إلى الجامعة لمحاكمة الدكتور الطاعن ناديبيا لما نسب إيه وفلك بناء على مذكورة ثم تنصد لمسئولية الدكتور فى هذا الحادث نفيا أو اثباتا .

ومن حيث أن القرار المطعون فيه قد ارتكر فى عزل الطاعن من الخدمة على أنه تعدى بالفعل والقول على الدكتور عميد معهد الأورام فأوقعه على الأرض وجره عليها وانهال عليه بالضرب باليد والركل بالقدم فأحدث به الإصابات الميينة بالكشف الطبى ومزق قميصه فتناثرت أزراره على الأرض وشتته بالفاظ بغيئة على سمع من الكثير من المعهد ، وعلى أن هذه الأعمال مزرية بشرف عضو هيئة التدريس .

ومن حيث أن هذا الاستناد غير قائم فى شأنه على أساس سليم من الواقع أو القانون ذلك أن الواقعة على ما سلف البيان لا تعدو أن تكون مجرد تهاشك وتضارب أصيب بسببه كل من الدكتور العميد والطاعن بالإصابات الموضحة بالتقارير الطبية والتى تقرر لعلاجها مدة لا تزيد على عشرين يوما كما بادل ألفاظا غير لائقة ، ومن ثم يجدر أن يكون الجزاء على قدر هذه الواقعة وليس على الأساس الخاطيء الذى استخلصه مجلس التأديب هذا كما أن ما انتهى إليه بمجلس التأديب فى تكييفه لواقعة اعتداء الدكتور الطاعن على الدكتور العميد بالقول والفعل يعتبر

من الأعمال المخزية بشرف عضو هيئة التدريس فهو تكيف في غير موقعه  
يباه الفهم الصحيح لمحاول العمل المزرى بالشرف والذي يتصل الامر فيه  
بالمقومات الاساسية للقيم العليا في الانسان كعرضه وأمانته ، ومن ثم  
يتون مجلس التدريس قد جائبه الصواب فيما انتهى اليه من اعتبار ما وقع  
من الدكتور الطاعن مؤررا الشرف وهو التكيف الخاطيء الذي سس عليه  
قراره بعزله من وظيفته وذلك بحسبان ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بان كل فعل يزرى بشرف عضو  
هيئة التدريس يكون جزاؤه العزل ..

ومن حيث انه لما كان القرار المطعون فيه قد اخطا في اسحلاص  
الوقائع ونى تحديد حقيقة الاتهام الثابت في حق الطاعن كما خالف صحيح  
القانون على الوجه المتقدم فقد تعين القضاء بقبول الطعن شكلا وفي  
موضوعه بتعديل القرار المطعون فيه بمجازاة الطاعن بالعقوبة المناسبة  
والتي تقدرها المحكمة بمراعاة الظروف والملابسات التي أحاطت بانواعه  
بعقوبة اللوم مع صرف ما أوقف صرفه من مرتبه خلال مده وقفه عن العمل  
عملا بحكم المادة ١٠٦ من قانون الجامعات سالف الذكر والزام انجهة  
الإدارية المصروفات .

( طعن ٢٢٨٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٥ )

قاعدة رقم ( ٤٤٠ )

**المبدأ :**

ان قرار الدفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا يحوز  
دون تأديب اعضاء هيئة التدريس الذين ترى الجامعة انه قد وقع منهم  
ما يستوجب المأخذة .

كذلك يجب أن يسبق الإحالة الى مجلس التدريس اجراء تحقيق مع من  
يرى تأديبهم وفقا للقانون .

### لخص القسوى :

قدم فريق من أعضاء هيئة التدريس الى لجنة الفصل بغير الطريق  
التأديبي شكوى نسبوا فيها الى بعض الاساتذة انها معينة ثبت للجنة عدم  
صحتها فقررت حفظ التحقيق فيها . وقد استطلعت الجامعة الراى فيها يلى :

١ — هل يحول قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير انضريق  
التدبيى دون احاله مئدى تلك الشكاوى الى مجلس التأديب ام لا ؟

٢ — واذا سم يكن ذلك القرار حائلا دون محاكمتهم تأديبيا فهل يمكن  
الكتفاء بالتحقيق الذى قامت به لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي وتقديم  
من نرى لجامعة مساعطهم الى مجلس التأديب مبقرة ام أنه يلزم انحقيق  
ممن من جديد ؟

ويرى القسم بالنسبة الى الأمر الأول ان حجية قرار الحفظ انصار  
من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا نعدو لنطاق المحدود لاختصاص  
الجنة وهو بحث حالات الاساتذة واعضاء هيئة التدريس بالجامعة للنظر  
فيها اذا كان قد قام ببعضهم سبب او أكثر من الاسباب الموجبة للفصل  
بغير الطريق اتأديبي تطبيقا لاحكام الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .  
ولهذا فان مؤدى قرار اللجنة بالحفظ هو أن احداً من تناولهم تحقيقها لم  
يقم به سبب من تلك الاسباب . ولا حجية له فيما يجاوز ذلك ومن ثم لا يؤثر  
مثل هذا القرار على حق السلطة فى مؤاخذة موظفيها تأديبيا عما يراه  
موجبا لذلك من افعال . وعلى ذلك فانه اذا رأت الجامعة فيها وسع من  
مقدمى الشكاوى خروجاً على مقتضى واجبات وظائفهم مما تستقل بتقديره  
تحت رقابة القضاء — كان لها أن تقرر احالتهم الى مجلس التأديب للنظر  
فى أمرهم ولا يحول دون ذلك قرار الحفظ المشار اليه سواء كانت الأعمال  
التي تراها الجامعة محلا للمؤاخذة قد تناولها تحقيق لجنة الفصل بغير  
الطريق التأديبي او لم يتناولها .

أما بالنسبة الى التحقيق مع من ترى الجامعة محاكمتهم تأديبيا من  
أعضاء هيئة التدريس فانه يتعين من الرجوع الى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٥٢

انه احال في خصوص القواعد التي تتبع في تأديب أساتذة واعضاء هيئة التدريس بالجامعة على احكام المواد من ١٦ الى ٢٤ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتاديبهم .

وتنص المادة الثامنة عشرة من هذا القانون ( معدلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٢٥ ) على أن تكلف لجنة تحقيق بأن تحقق كل دعوى قبل تقديمها الى مجلس التاديب وتؤلف هذه اللجنة من احد اعضاء مجلس كلية الحقوق بصفة رئيس ومن عضوين من مجلس الكلية التابع لها المنهـ بصفة عضوين . . ويعين مجلس ادارة الجامعة كل عام الرئيس والعضوين الذين تؤلف منهم اللجنة التي تقوم بالتحقيق اذا دعت الحال فاذا غاب الرئيس او احد العضوين أو منعه مانع يعين مدير الجامعة من يقوم منامه . ولا يجوز ان يكون اعضاء لجنة التحقيق اعضاء من مجلس التاديب .

كما تقضى المادة ١٩ بأن تختص لجنة التحقيق بمباشرة التحقيق بتكليف من وزير المعارف العمومية أو مدير الجامعة والمادة ٢٠ بأن تقدم اللجنة تقريراً الى مدير الجامعة ولوزير المعارف دائماً أن يطلب إبلاغه هذا التقرير .

ويتبين مما تقدم أن القانون قد لوجب اجراء تحقيق كل تهمة قبل عرضها على مجلس التاديب وعين اللجنة التي تبأثر هذا التحقيق وان ننقدم بتقريرها الى مدير الجامعة وبناء على ذلك فان التحقيق الذي أجرته لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا يغنى عن اجراء تحقيق جديد وفقاً للاحكام المتقدمة مع من ترى الجامعة محاكمتهم من أعضاء هيئة التدريس يتناول التصرفات التي تراها الجامعة موجهة لمسلطتهم .

لذلك انتهى قسم الراى مجتمعاً الى ما يلقى :

١ — ان قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي بجامعة الاسكندرية لا يحول دون تأديب أعضاء هيئة التدريس الذين ترى

الجامعة أنه قد وقع منهم ما يستوجب المؤاخذة . والبت فيما اذا كان ما وقع منهم يستوجب الاحالة الى مجلس التأديب من عدمه متروك تقديره لمدير الجامعة تحت رقابة القضاء .

٢ — أنه يجب ان يسبق الاحالة الى مجلس التأديب اجراء تحقيق مع من يرى تأديبهم وفقا للقانون .

( مئوى ١٥٧ فى ٢٢/٤/١٩٥٢ )

## الفرع الثانى اجراءات تاديبية

قاعدة رقم ( ٤٤١ )

المبدأ :

عضو هيئة التدريس بالجامعة - تاديبه ينمقد للسلطات التاديبية المختصة بالجامعة وحدها - القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات نظم احكام التاديب لاعضاء هيئة التدريس تنظيما خاصا سواء فى سلطاته او فى جزاءاته ولم يعقد للمحاكم التاديبية نمة ولاية تاديبية على هؤلاء الاعضاء - احالة الزبالة الادارية عضو هيئة التدريس بالجامعة لمحاكمته تاديبيا امام المحكمة التاديبية لا يرتب اى اثر قانونى ولا تنقيد المحكمة او رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان امر تاديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تاديب اعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ملخص الحكم :

من حيث ان المخالفات المنسوبة الى الطاعن وقد تمت وقائعا على ما سلف بيانه فى تاريخ لاحق على تعيين الطاعن بجامعة القاهرة . وانها تمس فى حقيقة الامر العلاقة التى نشأت بين الطاعن وبين الجامعة المذكورة اكثر مما تمس علاقته السابقة بشركة الحديد والصلب المصرية ، فان تاديبه عنها ينمقد للسلطات التاديبية المختصة بالجامعة وحدها التى تملك دون سواها توقيع الجزاءات التاديبية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والتى تختلف فى مجموعها عن جنس الجزاءات التى تملك المحاكم التاديبية توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة ، كما هو الشأن بالنسبة لعقوبة الإنذار والخصم من الأجر والوقف عن العمل وخفض الوظيفة أو الأجر وما إليها مما لا نظير له فى قانون تنظيم الجامعات ، وكما هو الشأن ايضا بالنسبة لعقوبة اللوم



مع تأخير العلوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر والتي لا مقابل لها بين الإجراءات التأديبية الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة . بما لا يسوغ معه في منطق القانون مجازاة عضو هيئة التدريس بالجامعة بجزاءات لا تتسق مع النظام الوظيفي الذي يحكم حياته الوظيفية ولا اثر لها بالتالي في مركزه الوظيفي طالما ان قانونه لا يعترف بها . واذا كان الأمر كذلك . وكان انقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد نظم أحكام التأديب لأعضاء هيئة التدريس تنظيميا خاصا سواء في سلطاته ام في جزاءاته . ولم يعتقد للمحاكم التأديبية ثمة ولاية تأديبية على هؤلاء الأعضاء ، وناط برئيس الجامعة في المسألة ١٠٥ منه الاختصاص بحفظ التحقيق أو إحالة العضو الى مجلس التأديب أو الإكفاء بمجازاة العضو بتوقيع عقوبة اللوم عليه في حدود ما تقرره المسألة ١١٢ ، ولم يخول النيابة الإدارية أدنى سلطة في اقامة الدعوى التأديبية ضدهم لا أمام المحاكم التأديبية ولا أمام مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس ، وبهذه المثابة فإن أحالة النيابة الإدارية للطامن ، وهو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لمحاكمته تأديبيا أمام المحكمة لا يرتب أي أثر قانوني .

ومن ثم لا يعتد بهذه الاحالة في مواجهة مجلس تأديب الجامعات وبناء عليه لا تنقيد المحكمة أو رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان أمر تأديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ومن حيث أنه لما كان الأمر كما تقدم فإن الحكم المطعون فيه ادعى برفض الدفع بعدم اختصاص المحكمة التأديبية وتصدى لمحاكمة الطامن تأديبيا يكون مخالفا للقانون ، ويتمين من ثم الحكم بالفناء وبعدم تأديبية يكون مخالفا للقانون ، ويتمين من ثم الحكم بالفناء وبعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى ، والجامعة وشأنها في اتخاذ الاجراء التأديبي المناسب قبل الطامن في حدود الاختصاص المخول لها في قانون تنظيم الجامعات .

( طعن ٥٥٢ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٨٠/١/٢٦ )

( م - ٥٨ - ج ١٢ )

## قاعدة رقم ( ٤٤٢ )

### المبدأ :

نص المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على تشكيل مجلس التدبير المختص بمحافظتهم — تعيين النص بالتقنين رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وتحديد ممثل مجلس الدولة بأنه مستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزاره التعليم العالي — سريان هذا الحكم بالنسبة الى تشكيل مجلس تدبير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية .

### بمختص الفتوى :

ان المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات كانت تنص قبل تعديلها بالتقنين رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على ان تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تدبير يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس الدولة واسناذ ذى كرسى من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا ويحل اقدم الممءاء محل وكيل الجامعة عند غيابه . وقد اصبح النص يعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ سلف الذكر على النحو الآتى :

« تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تدبير يشكل من أحد وكلى الجامعة سنويا ( رئيسا ) ومستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي واستاذ ذى كرسى ( يعينه مجلس الجامعة سنويا ) ( أعضاء ) ، وفى حالة الغياب أو المانع يحل وكيل الجامعة الآخر ، ثم الاقدم من الممءاء محل رئيس المجلس . . . » .

ومن مقتضى ذلك النص — بعد تعديله — ان يمثل فى مجلس التدبير المشار اليه مستشار الدولة ورئيس ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي ، ولا يجوز ان يحل محله مستشار آخر من مجلس الدولة ، كمستشار الدولة للمصالح العامة بالإسكندرية ، اذ ان المشرع قد حدد ممثل مجلس الدولة بمستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي ،

اي انه قد حدد مستشاراً معيناً ، ولم يجوز ان يحل غيره محله ، مما يمنع معه ان يحل مستشار الدولة للمصالح العامة بالاستكثورية محل مستشار الدولة لوزارة التعليم العالي ، ولا يغير من هذا النظر ان الأول يمتد اختصاصه الى جميع وزارات ومصالح الدولة في النطاق الاتيملى المحدد له ، وهو الاستكثورية ، اذ انه ازاء تحديد المشرع بعبارة واضحة صريحة محددة ، يتعين النزول على ارادته ، وتحقيق قصده . وهذا بطبيعة الحال لا يغير من اختصاص مستشار الدولة للمصالح العامة بالاستكثورية ، ولا يعتبر تخطيا له ، مادام المشرع قد عقد هذا الاختصاص لمستشار معين بالمادة ٨٠ معجلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه .

( فتوى ١٧٩ في ١٥/٢/١٩٦٥ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٢ )

#### المبدأ :

فنون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، بعد نظامها خلاصاً لتأديب أعضاء هيئة التدريس بها لاعبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن أجهزة الدولة — هذا النظام وان كان يضمن قواعد خاصة بالتحقيق والمحكمة لا من المشرع حرص على ان يخض له كله الامور والضمانات والمقومات الأساسية الواجب توافرها لتحقيق سلامة المحكمة التأسيسية وحيدة من يتولونها — انا كان قانون مجلس الدولة قد نص في هذا المقام على حق صاحب الشأن في رد عضو المحكمة التأسيسية طبقاً للقواعد المقررة لرد القضاة الا انه ليس من مقتضى ذلك ان تطبق إجراءات رد انقضاء امام مجلس تأديب هيئة التدريس بالجامعات — اساس ذلك ان تلك الإجراءات لا تتلاءم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها فهذه المجالس وان كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية الا انها في الواقع من الامر ليست كذلك كما ان اعضاءها ليسوا قضاة — لا يخل ذلك بحق صاحب الشأن في ان يطلب تحية رئيس المجلس او احد اعضاءه انا قلنا ان فيه الاسباب الجدية المبررة لإبداء مثل

هذا الطلب تحقيقا لضمائم المحاكمة — اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض هذا الطلب فإن له أن يستمر في إجراء المحاكمة دون أن يحتج عليه بأنه لم يلتزم بقواعد وإجراءات رد النضاء .

### ملخص الحكم :

أن قانون تنظيم الجامعات قد أفرد نظما خاصا بتلايين أعضاء هيئات التدريس بها ، اعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن جهاز الدولة . وهذا النظام الذي ورد بالمواد من ١٠٥ الى ١١٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، وإن كان يتضمن قواعد خاصة بالتحقيق وبالمحاكمة إلا أن المشرع حرص على أن يكفل له كافة الأصول والضمانات والمقومات الأساسية الواجب توافرها لتحقيق سلامة المحاكمة التأديبية ، فنص في المادة ١٠٩ على أن تكون مساعده جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تنقيب يشغل برئاسة أحد نواب رئيس الجامعة بهيئة مجلس الجامعة سنويا وعضوية أسناده عن كلية الحقوق ومستشار من مجلس الدولة « ينبغي لهذا الغرض سنويا . وعلى أنه في حالة غياب الرئيس أو قيام مانع لديه يحل محله النائب الآخر لرئيس الجامعة ثم أقدم العبداء ثم من يليه منهم » كما نص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١٠٥ في شأن التحقيق والإحالة الى مجلس التأديب تسرى بالنسبة الى المسئلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة . » ولما كانت هذه القواعد كما وردت بالمواد من ٣٤ الى ٤٢ من قانون مجلس الدولة — بعد استبعاد الإجراءات الخاصة بإجراء التحقيق والإحالة الى المحاكمة المشار اليها في المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات — تتضمن الأصول والمقومات — الأساسية للمحاكمات التأديبية التي تكفل عدالة المحاكمة بصفة اظهار الحقيقة من جهة وتمكين المحال من جهة أخرى من الوقوف على عناصر التحقيق وأدلة الاتهام حتى يتمكن من ابداء دفاعه فيما هو منسوب اليه ، ومن تلك الأصول أن يطمئن المحال الى المحاكمة الى حيدة قاضيه بالا يقوم به مانع من نظر الدعوى « كل من يكون له رأى أو عقيدة مسبقة

فى الموضوع الذى تجرى عنه المحاكمة « واذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحاكمة التأديبية طبقا للقواعد المقررة لرد القضاة المنصوص عليهما فى قانون المرافعات المدنية والتجارية ، الا انه ليس من مقتضى ذلك أن تطبق اجراءات رد القضاة أمام مجلس تأديب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، لان تلك الاجراءات لا تتلاءم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها ، فهذه المجالس وان كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية الا انها فى الواقع من الامر ليست كذلك كما ان اعضاءها ليسوا قضاة ، ومن ثم يمتنع الأخذ بإجراءات رد القضاة أمام مجلس تأديب المذكور ولا يخل ذلك بحق صاحب الشأن فى أن يطلب ترقية رئيس المجلس او احد اعضاءه اذا قامت لديه الاسباب الجدية المبررة لإبداء مثل هذا الطلب ، تحقيقا ل ضمانات المحاكمة ، فاذا رفض المجلس طلبه على الرغم من توفر أساتيدته فانه يترتب على ذلك بطلان المحاكمة وأعداد كافة انوارها لنخلف أحد المقومات الأساسية لتواجب تحقيقها ، فيها ، لما اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض الطلب فان له ان يستمر فى اجراء المحاكمة ، دون أن يحتج عليه بانه لم يلتزم بقواعد واجراءات رد القضاة — وعلى ذلك فلا وجه لما ذهب اليه الطاعن من أن القرار المطعون فيه قد خالف القانون فيما تضمنه من عدم اتباع اجراءات رد القضاة أو فيما قرره من استمرار نظر الدعوى التأديبية .

( طعن ١٠٦٧ ، ١١٨٥ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٤ )

#### المبدأ :

تشكيل مجلس التأديب — لا يشترط اشتراك عضو النيابة الادارية

فى مجلس التأديب .

#### ملخص الحكم :

أن تشكيل مجلس التأديب كما ورد فى المادة ١٨ من القانون رقم

١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم يتضمن ما يفيد ضرورة

اشراك عضو النيابة الادارية فى مجلس التأديب واقتصر القانون على ان تكون الاحالة الى مجلس التأديب من مدير الجامعة .

( طعن ٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٥ )

#### قاعدة رقم ( ٤٤٥ )

##### المبدأ :

قرار مجلس التأديب — تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التأديب لا يترتب عليه بطلان .

##### ملخص الحكم :

ان تجهيل تاريخ انطق بقرار مجلس التأديب لا يترتب عليه بطلان فى الاجراءات او اخلال بحق الدفاع ذلك لأن الثابت أن المجلس قد قرر حجز القضية للحكم بعد أن استوفى الطاعن دفاعه وكل ما يترتب على هذا التجهيل بتاريخ النطق بالحكم هو أن ميعاد الطعن فيه لا يبدأ الا من تاريخ اخطاره به على الوجه المبين فى القانون .

( طعن ٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٥ )

#### قاعدة رقم ( ٤٤٦ )

##### المبدأ :

مجلس تأديب اعضاء هيئة التدريس باحدى الجامعات — قراره بمجازاة احد اعضاء هيئة التدريس بالعزل مع احتفاظه بالمعاش او المكافاة لما ثبت فى حقه — النعى على قرار مجلس التأديب بعدم ايداع حثيات القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة ايام التالية لصدوره — لا حجة فى ذلك اذ لا يوجد ثمة نص فى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يترتب البطلان على عدم ايداع لسباب قرار مجلس التأديب خلال سبعة ايام من تاريخ صدوره — قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم الجامعات فى مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية واجراءاتها لم يتضمن ثمة ما يلزم المحاكم التأديبية بايداع مسودة الحكم او التوقيع على نسخته الاصلية خلال امد معين — بالرجوع الى قانون الاجراءات الجنائية باعتبار ان المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية تتبعان من اصل واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل فى مجاله بين ان المادة ٢١٢ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على ان يحزر الحكم باسبابه كاملا خلال ثمانية ايام من تاريخ صدوره بقرار الامكان ولا يجوز تلخير توقيع الحكم على الثمانية ايام المقررة الا لاسباب قهرية الا انها لم تقضى بىطلان الحكم الا اذا مضى ثلاثين يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا بالبراءة .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث انه وقد ثبت ان الدكتور ..... قد اعطى دروسا لبعض طلبة كلية طب الاسنان بجامعة القاهرة ، الذى كان منتدبا للتدريس فيها فى العام الجامعى ١٩٨٠/٧٩ وفقا لما جاء بكتاب مراقب الشؤون التعليمية بجامعة القاهرة المؤرخ فى ١٧ من يناير سنة ١٩٨٢ والمقدم بحافظة جامعة القاهرة ، لذلك فانه يكون قد خالف حكم المادة ١٠٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فيما تنص عليه من انه لا يجوز لاعضاء هيئة التدريس اعطاء دروس خصوصية بمقابل او بغير مقابل . ومن ثم يكون ما انتهى اليه مجلس التأديب من عزله من وظيفته مع الاحتفاظ بالماضى او المكافاة منفقا وحكم الفترة الخامسة من المادة ١١٠ من القانون المذكور التى تقضى ببل كل عمل فيه مخالفة لنص المادة ١٠٢ يكون جزاؤه العزل .

ومن حيث انه عن النعى على قرار مجلس التأديب المطعون فيه بالبطلان بمقولة عدم اعتماد المجلس فى الجلسة المؤجلة لنظر الدعوى فى ١٦ من اكتوبر سنة ١٩٨٠ ثم انعقاده فى ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠ فانه مردود ذلك لان الثابت ان مجلس التأديب انعقد فى ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠

ومثل الطاعن ثامنه وأدلى بأقواله ووقع بإمضائه على محضر هذه الجلسة ،  
وبالتالى لا يكون له ثمة مصلحة فى إيداع هذا النفع هذا كما ان النفع  
بن مجلس التأديب انعقد فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ وسمع شهادة  
أحد الطلبة وبعد سؤال الطاعن أصدر قراره دون أن يكون عقيدته وحكمه ،  
ولم يودع حيثيات القرار لحظة النطق به فلا عناء فيه ذلك أن النطق بالقرار  
آخر الجلسة لا يدل بذاته على أن مجلس التأديب لم يكون عقيدته فى  
الالتزام ، بل يكفى لنفى هذا الزعم أن القرار قلم على أسبابه الصحيحة  
فى الواقع والقانون على ما سلف بيانه . أما عن التمسك بعدم إيداع حيثيات  
القرار لحظة النطق به وإيداعه خلال السبعة أيام التالية لصدوره  
فلا حجة فيه إذ لا يوجد نية نص فى قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر  
يرتب ألبتة عن عدم إيداع أسباب قرار مجلس التأديب خلال سبعة أيام  
من تاريخ صدوره على ما يفرض به الطاعن . كما أن قانون مجلس النوبة  
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم  
الجامعات فى مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية وإجراءاتها ، لم يتضمن  
ثمة ما ينظم المحاكم التأديبية بإيداع مسودة الحكم أو التوقيع على مسخته  
الأصلية خلال امد معين . وبالرجوع فى هذا الشأن الى قانون الإجراءات  
الجنائية باعتبار أن المحاكم الجنائية والمحاكمة التأديبية تتبعان من نفس  
واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل فى مجاله بما يقتضيه ذلك  
من وجوب الاستعداد فى مجال المحاكمة التأديبية بالاصول العامة  
للمحاكمات الجنائية دون الإجراءات المدنية ، يبين أن المادة ٣١٢ من  
قانون الإجراءات الجنائية وأن كانت قد نصت على أن يحضر الحكم بنسبائه  
كاملا خلال ثمانية أيام من تاريخ صدوره بقدر الامكان ولا يجوز تأخير توقيع  
الحكم على الثمانية أيام المقررة الا لأسباب قوية ، الا أنها لم تقضى ببطالان  
الحكم الا اذا مضى ثلاثون يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا  
بالبراءة . ولما كان ذلك وكان الثابت أن قرار مجلس التأديب المطعون  
فيه صدر فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ عقب انتهاء المرافعة فى  
الدعوى وأودعت مسودته وتسلم الطاعن صورة منه فى ٣ من يناير  
سنة ١٩٨١ فلا يكون ثمة وجه للنفع المثار .



ومن حيث انه لما كان ما تقدم ، وكان قرار مجلس التأديب المطعون فيه قد انتهى الى اداة الدكتور . . . . . ومجازاته بالعزل مع احتفاظه بالمعاش أو المكافاة ، فانه يكون قد صاعد الصواب في الواقع والقانون بها لا وجه للنمى عليه ، وبهذه المثابة يتمين الحكم بقبول الطعن شكلا وبرفضه موضوعا والزام الطاعن بالمصروفات .

( طعن ٣٠٢ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٧ )

#### المبدأ :

إذا جاز القول ببطلان التحقيق الابتدائي الذي يجرى مع أحد أعضاء هيئة التدريس لمخالفته لأحكام المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات فانه إذا ما ثبت أن مجلس التأديب قد أجرى التحقيق من جديد بكل عناصره فإن النمى على التحقيق الابتدائي بالبطلان يكون غير منتج في الطعن في قرار مجلس التأديب المطعون فيه .

#### ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات تنص على أن « يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق من درجة لا تقل عن درجة من يجرى التحقيق معه بمباشرة التحقيق فيما ينسب الى عضو هيئة التدريس ، فان قام بالتحقيق استأذ مساعد لم يشترك الأستاذ . . . . . الا في بعض مراحله فانه إذا جاز القول ببطلان التحقيق الابتدائي لهذا السبب ، فانه وقد ثبت أن مجلس التأديب قد أجرى التحقيق من جديد بكل عناصره بأن قام بمعينة مكن الواقعة وسمع اقوال الشهود وبينهم من لم تسمع اقواله في التحقيق الابتدائي واطرح اقوال الشاهد . . . . . الذي كان من شهود الاتهام أمام المحقق بعد أن عدل عن اقواله أمام المجلس ، فإن المجلس يكون بذلك قد استخلص النتيجة التي

انتهى اليها من التحقيق الذي اجراه ، ومن ثم يكون النعى على التحقيق الابتدائى بالبطلان غير منتج فى الطعن فى قرار مجلس التأديب المطعون فيه .

( طعنى ١٠٦٧ ، ١١٥٨ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٨ )

#### المبدأ :

ضمانات التحقيق والتأديب - قرار رئيس الجامعة بالحالة عضو هيئة التدريس للتحقيق - ارسال المحقق اخطارا للكلية التى يعمل بها العضو يستدعيه للحضور لمقابلته بمكيه دون تحديد سبب الاستدعاء او الإشارة لاحالة العضو للتحقيق معه - بطلان الاخطار لخلوه من سبب الاستدعاء - انتفاء قرينة علم العضو بوجود تحقيق معه - محاكمة العضو بعد ذلك امام مجلس التأديب ومجازاته ابان الفترة التى صرح له خلالها باجازة مرضية مما ترتب عليه عدم حضوره مجلس التأديب - الاخلال بضمانات الدفاع - الاثر المترتب على ذلك - اجراءات محاكمة العضو منذ احالته للتحقيق ثم امام مجلس التأديب باطله - اساس ذلك : من الاصول العامة التى تستلزمها نظم التأديب ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته تاديبا وان يتوفر لهذا التحقيق جميع المقومات الاساسية واهمها ضرورة توفير الضمانات التى تكفل الاحاطة بالاتهام والتكهن من الدفاع .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدعى لانه لم يجر معه اى تحقيق حيث لم تسبح اقواله سواء فى التحقيق الادارى او امام مجلس التأديب .

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدعى

للتحقيق معه بواسطة المستشار القانوني للجامعة ، ارسل عضو مكتب المستشار القانوني الى توكليه التي يعمل بها الطاعن يطلب اعلانه للحضور لمقابلته بمكتبه في ١٩٨١/١١/٢٢ و ١٩٨٢/١/٢ الا انه لم يشر من قريب او بعيد الى سبب استدعائه الطاعن لهذه المقابلة . كذلك فان الثابت انه أثناء محاكمة الطاعن امام مجلس التأديب كان قد تصرح له باجازه مرضية من ١٩٨١/٢/٢٨ الى ١٩٨٢/٦/٢٢ وانه لذلك لم يحضر جلستي مجلس التأديب اللتين انعقدتا في ٢/٣ و ١٩٨٢/٥/٣ .

ومن حيث انه من الامور العامة التي تستلزمها نظم التأديب . ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته تاديبا ، وان تتوافر لهذا التحقيق جميع المقومات الاساسية وخصها ضرورة توفير الضمانات التي تكفل له الاحاطة بالانتهام الموجه اليه وتمكنه من ابداء دافعه وتتيح له مناقشة جميع الادلة التي يستند اليها الاتهام وما الى ذلك من وسائل تحقيق الدفاع اثباتا او بقبينا .

ومن حيث انه ثابت من الوقائع السالف ايرادها ان الاخطار ارسل للكلية التي يعمل بها الطاعن لاعلانه للحضور بمكتب المستشار القانوني قد جاء خلوا تماما من تحديد سبب هذه المقابلة فلم يشر من قريب او بعيد الى التحقيق الذي سيجرى معه فيها هو منسوب اليه ، وهو بذلك يكون قد أغفل اجراءا جوهريا لا يستقيم معه القول بقيام القرينة ضد الطاعن واعتباره معتمدا عن الحضور للتحقيق حيث كان يستلزم ذلك ضرورة تضمين الاخطار سبب استدعائه على نحو واضح .

ومن حيث انه فضلا على ذلك فان محاكمة الطاعن امام مجلس التأديب قد جرت ابلان الفترة التي تصرح خلالها باجازه مرضية فلم يحضر امام المجلس وبالتالي لم تتح له الفرصة لسماع اقواله والدفاع عن نفسه ومناقشة من سمعت اقواله امام مجلس التأديب لأول مرة وهو الدكتور

ومن حيث انه لما تقدم بعد اذ تبين ان اجراءات محاكمة الطاعن منذ حالته الى التحقيق ثم امام مجلس التأديب قد جاءت باطللة ، لذت فسان القرار الصادر بالاستناد اليه يكون عد جاء مخالف للقانون . وبالنالى فسانه يتمين الحكم بالفائه .

( طعن ٢١٥ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٩ )

المبدأ :

النص فى المادة ٨١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات على عقوبة توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة او الترفيع ( الترقية ) لفترة واحدة — مفهوم ذلك ان تأخير الترقية يكون لفترة سنة من تاريخ ترشيح مجلس الكلية .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة للجزاء التأديبى الموقع على الطاعن فان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — والذى صدر فى ظله القرار المطعون فيه — ينص فى المادة ٨١ منه على ان « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هى : ١ — الإنذار . ٢ — توجيه اللوم .. ٣ — توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة او الترفيع ( أى الترقية ) لفترة واحدة ١٠ ٤ — العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش او المكافأة ، ولما كان مجلس التأديب قد وقع على الطاعن عقوبة توجيه اللوم مع تأخير ترفيقته الى الوظيفة التالية لفترة سنة تحسب من تاريخ ترشيح مجلس الكلية للترقية اليها ، وكان ما قرره من تحديد فترة تأخير الترقية ببدء سنة من التاريخ المذكور يتفق مع التفسير الصحيح لحكم القانون باعتبار ان فترة التأخير التى تنص عليها المادة ٨١ تنصرف الى العلاوة المستحقة كما تنصرف الى الترقية ، واذا كانت العلاوة تستحق كل سنة فان تأخيرها او تأخير الترقية كمقوبة تأديبية يكون لفترة سنة من تاريخ استحقاق ايها .

( طعن ٢٧١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠ )

## فاعدة رقم ( ٥٠ )

### المبدأ :

المسمان ٧٧ ، ٨١ من مانون تنظيم الجامعات — نصهما على وجوب عزل عضو هيئة التدريس اذا ما ارتدب محاضرات وأعمال تدرى بالتدريس ونهس انزاهه — لجوء ادارة الجامعة الى اجراء نذب عضو هيئة التدريس مفرعة باعتراح الرقابة الادارية الذى لا يلزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء رأى فاهها تكون والحال كذلك قد استهتفت من قرار النذب تاديب العضو بجزاء لا يقره القاتون ودون اتباع الأوضاع المنزرة ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطنتها فى إصدار القرار بالنذب واستمرت به جزاء تاديبها مما يدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

### ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على تقرير الرقابة الادارية المؤرخ ١٦ من يولية سنة ١٩٦٦ والمرسل الى الجامعة انه أسند الى المدعى — بناء على « ما ثبت من البحت » — انحرافه باعطاء دروس خصوصية لبعض الطلاب لقاء مبالغ مالية كبيرة على أساس أن يحصلوا على أسئلة الامتحان التحريرى فى مادته وان ينالوا معاونته فى الامتحان الشفوى والعملى .  
وانه كذلك يشرب الخبر بكثره ويزنى ، ويلطف الطالبات ويعمل على ايجاد علاقات ببعضهن على أساس الوعد بالزواج او المساعدة فى الامتحانات مما جعل سمعته تلوكها اللسن بين الطلبة والمسنونين فى الكلية . وقد جاء بصلب التقرير ما يفيد أن الرقابة توصلت الى هذه المعلومات بناء على ما « اكدته » أو « أسفرت عنه » تحرياتنا ، كما ورد به ايضا أن ثمة شكاوى قدمت الى ادارة الكلية ضده من بعض أعضاء هيئة التدريس ، وأنه قد اتخذت قبله بشأنها بعض اجراءات غير رسمية ، منها أن العميد نبه عليه بالاعتدال فى تصرفاته ، وبالاقلال عن اعطاء الدروس الخصوصية ، وأنه أمره بعدم الاشتراك فى امتحانات سبتمبر سنة ١٩٦٥

فاستجاب لهذا الأمر ، ثم خُصص التقرير إلى اقتراح بإبعاده عن العمل من مجال الجامعات ونقله إلى المركز القومي للبحوث التابع لوزارة البحث العلمى — وعقب تلقي الجامعة لهذا التقرير قرر مجلس جامعة عين شمس فى أول أغسطس سنة ١٩٦٦ نديه كل الوقت إلى المركز القومى للبحوث ووافق وزير التعليم العالى على ذلك فى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٦٦ ، وقد نفذ المدعى النقيب فى حينه حتى انتهى نديه من قبل الجهة المنتدب إليها فى ٤ من أغسطس سنة ١٩٦٨ وما أن عاد المدعى إلى تسلم عمله بالجامعة حتى أصدر المجلس الأعلى للجامعات بناء على عرض جامعة عين شمس قرارا فى ٨ من أغسطس سنة ١٩٦٨ بنديه كل الوقت إلى وزارة التعليم العالى ، ووافق وزيرها ( بصفته الرئيس الأعلى للجامعات ) على هذا القرار فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أنه يستفاد من المناقشات التى تمت فى اجتماع مجلس كلية الطب بجامعة عين شمس المنعقد يوم ٧ من نوفمبر سنة ١٩٦٧ — المودع فى الدعوى — أن كثيرا من الحاضرين انتقدوا إجراء نقيب المدعى إلى المركز القومى للبحوث دون اتباع الإجراءات القانونية ، ونجدد نعيد اقتراح الرقابة الادارية وبغير تحقيق فى الاتهامات التى أسند اليه حتى تثبت براءته أو يثاب جزاءه ، كما اقر الاستاذ الذى كان يشغل العمادة وقت صدور القرار — أن نقيب المدعى وتنحيته عن الجامعة لم يصدر عن مجلس القسم أو عن مجلس الكلية بل تم هذا النطاق كإمر للمصالح العام .

ومن حيث أنه اذا كان المستفاد من ذلك أن نقيب المدعى أول مرة سنة ١٩٦٦ — وهو أمر خارج بذاته عن نطاق المنازعة الماثلة — قد تم مستندا إلى تقرير الرقابة الادارية سالف الذكر واقتراحها المبني عليه بإبعاده عن الجامعة ، فإن الجهة الادارية انصحت فى ردها على الدعوى أمام محكمة القضاء الادارى عن أن هذا التغيير هو بذاته السبب الذى اقتضى إصدار القرار المطعون فيه فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ ، وإن

كانت قد ذهبت الى القول بنى القرار لم يكن يستهدف تأديبه او مجازاته  
واتما تحقيق مصلحة عامة .

ومن حيث أن هذا القول مردود بان التقرير المذكور قد اسند الى  
المدعى اخطر المخالفات التى يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس  
بالجامعة ، الا وهى اعطاء دروس خصوصية للطلبة ، وأرتكاب افعال  
تترى بالشرف وتمس النزاهة — اذ أوجب قانون تنظيم الجامعات فى  
المساحين ٧٢ ، ٨١ منه أن يكون جزاؤها العزل — كما اشتمل التقرير على  
وقائع محددة ولم يكف بالشائعات والآقاويل بل وأشار الى شهود  
بذواتهم منهم عميد الكلية آنذاك — ومن ثم فقد كان حريا بإدارة الجامعة  
ازاء ذلك ونظرا الى خطورة الاتهام أن تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات  
التي أوردتها التقرير حسب لأمر ، حتى تنتهى فى هذه الاتهامات المطقة  
الى نتيجة قاطعة أما ببراءة المدعى منها فيبقى فى منصبه بالجامعة ويرد  
اليه اعتباره ، وأما بإدانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزء الذى فرضه  
القانون . أما وقد تعدت إدارة الجامعة عن اتباع هذا الطريق الواجب ،  
ولجأت الى نذب المدعى ، وسيف الاتهام مسلط عليه ، متفجرة باقتراح  
الرقابة الادارية — الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الراى —  
فانها تكون والحال كذلك قد استهففت من قرار النذب تأديب المدعى  
بجزء لا يقره القانون وتكون أفعال الأوضاع المقررة ، ومن ثم تكون قد  
انحرفت بسلطتها فى إصدار القرار المطعون فيه وسمرت به جزاء  
تأديبيا . وبهذه المثابة يدخل طلب الفائة فى اختصاص مجلس الدولة  
بهيئة قضاء ادارى .

ومن حيث أنه مما يعزز هذا النظر أن الجامعة أصدرت القرار المطعون  
فيه عقب انتهاء قرار نذبه الأول ، وجعلته غير محدد المدة بالمخالفة لقانون  
تنظيم الجامعات ، مما يكشف عن أن قصدها هو ملاحقة المدعى بالإبعاد  
المستمر عن الجامعة ، كما أن الجهة التى نذب اليها لم تطلب أصلا  
الاستعانة به ولذلك لم تمهد إليه بعمل معين ولم تعترض على اعارته بعد  
النذب الى خارج البلاد .

ومن حيث انه لما تقدم فإن القرار المطعون فيه وان صيغ في ظاهره بمباراة النذب الا انه يحمل في طياته قرار جزاء ناديبى صدر بغير اتباع الاجراءات والآوضاع المقررة قانونا . ومن تم يكون قد صدر مشوبا بمخالفة القانون والاحتراف بالسلطة ، ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك . فيتمتع الحكم بانعائه وبانقضاء القرار المطعون فيه مع الزام انجبة الادارية بالمصرفات .

( طعن ٧٥٧ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٤٥١ )

#### المبدأ :

صدر قرار من مدير الجامعة بتحية رئيس القسم بناء على اتهام وجه اليه - ينطوى على اجراء ناديبى مقنع وقع بغير اتباع اجراءات التنايب المقررة قانونا - اغفال اخذ رأى عميد الكلية قبل تحية رئيس القسم - يصم القرار بالبطلان .

#### ملخص الحكم :

ان السيد مدير الجامعة اصدر القرار المطعون فيه بتحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بكلية الطب بمناسبة الاتهام الذى وجهه اليه بعض اطباء امتياز التدريب دفعة سنة ١٩٦٥ بأنه منحهم في دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على أسس غير سليمة مستهففا مصلحة كرامته وبعض اطباء امتياز التدريب الآخرين الذين ادوا تدريبهم في قسم الأشعة وذلك ليقضى تعيينهم دون وجه حق في وظائف اطباء مقيمين ، وقد استند القرار في دليالته الى التحقيق الذى أجرى في هذا الشأن ، باعتبار ان ما أسند الى المدعى يعتبر عائقا يعوقه من الاستمرار في منصبه المذكور . وتحية المدعى من رئاسة هذا القسم لهذا السبب يحمل في طياته ادانته في الاتهام المنسوب اليه ، ودفعه بعدم النزاهة في التزام مقتضيات العدالة في تقدير درجات اطباء امتياز التدريب بدافع من الهوى والغرض ،



وهو الأمر الذى يترى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس وبمس نزاهته ،  
وجزاء مثل هذا الاتهام — اذا ما قام الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم  
الفقرة الأخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر .  
ولما كان الأمر كذلك فلن القرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع  
على جزاء تأديبي يمنع أنزل بالمدعى دون اتباع إجراءات تأديب أعضاء  
هيئة التدريس المقررة قانونا .

ان القرار المطعون فيه بتخية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بالكلية  
فضلا عن انه قد قصد به على ما سلف بيانه توقيع عقوبة تأديبية مبنية  
دون اتخاذ إجراءات التأديب المقررة قانونا ، فإنه قد صدر أيضا دون اتباع  
الأوضاع التى تقتضى بلخذ رأى عميد الكلية ، وبهذه المثابة يصبح القرار  
مخالفا لقانون خليقا بالإلغاء .

( طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٤٥٢ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الواقعة عليهم —  
السلطة المختصة بنظر طلب محوها — هى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى  
يخضع له أعضاء هيئة التدريس قد أغفل تنظيم موضوع محو الجزاءات  
التي توقع على هؤلاء الأعضاء مما يقتضى الرجوع فى هذا الشأن الى  
القانون العام للتوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تطبيقا لحكم المادة ١٢١ من  
هذا القانون ( معدلة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٢ )  
والتي تقتضى بأن يعتبر ذلك القانون قانونا عاما للتوظيف فيما لم يرد فيه  
نص فى القوانين الخاصة ببعض طوائف الموظفين .

وبالرجوع الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن بيان السلطة المختصة بمحو الجزاءات يبين ان المادة ١٤٢ من هذا القانون تنص على انه « يرفع صب المحو الى الوزير المختص الذى يفصل فيه بعد استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة و يجوز قبول الطلب من جميع الاحوال الا اذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بملءه ان سلوكه وعمله مبدئى توقيع الجزاء عليه كائنا مرضيين » . والمستفاد من هذا النص ان السلطة المختصة بنظر طلب محو الجزاء هي الوزير المختص الذى يفصل فيه بعد حد رأى لجنة شئون الموظفين .

والوزير المختص بالنسبة الى عضو هيئة التدريس هو وزير التربية والتعليم استنفيدى ذلك انه الرئيس الاعلى للجامعات طبقا للمادة ٩٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — يؤيد هذا النظر ان قانون تنظيم الجامعات قد خول وزير التربية والتعليم التنفيذ بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس والسلطات الممنوحة لكل وزير باسببه الى موظفى وزارته فهو الذى يصدر قرارات تعيينهم ( م ٤٨ ) واعاربهم للجامعات الاجنبية ( م ٦٢ ) وايقادهم فى المهمات العلمية بالخارج ( م ٦٤ ) ومنحهم اجازات الفراغ العلمى ( م ٦٥ ) واحالتهم الى المعاشى ( م ٨٥ ) .

ويخلص من ذلك ان طلب محو الجزاء الذى يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة يجب ان يرفع الى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

( فتوى ٨٠٥ فى ١٩٦٠/٩/٢٩ )

### قاعده رقم ( ٤٥٢ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم — نص المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين قبل الفصل فى طلبات المحو — اختصاص مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص بما تختص به اللجنة فى هذه الحالة .

### ١- الفسخ التام :

انه وان كلن قانون تنظيم الجامعات لم ينظم فيها يتعلق بأعضاء هيئة التدريس لجنة لشئون الموظفين الا أن ذلك لا ينهض سنداً لاستبعاد اختصاص هذه اللجنة بالنسبة الى طلبات محو الجزاءات ، ذلك لان المشرع حين استلزم ضرورة استطلاع رأى تلك اللجنة قبل الفصل فى طلب محو الجزاءات اراد ان يوفر للموظف ضماناً أساسية هى إشراك السلطة التى تتصل بتشابه الوظيفة مع الوزير عند الفصل فى طلب المحو — وإذا كانت لا توجد بالجامعة لجنة شئون موظفين ننظر فى شئون أعضاء هيئة التدريس فان ذلك لا يعنى استئثار الوزير بالفصل فى طلب المحو بل يعين تحقيقاً لحكمة المشرع وبالتياس على حكم المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوزير قبل الفصل فى طلب محو الجزاءات التام الذى سبق توقيعه على أحد أعضاء هيئة التدريس أن يستطلع رأي الهيئة أو الهيئات الجامعية التى تتعد لها ، بالنسبة الى هؤلاء الأعضاء ، الاختصاصات الموكولة للجنة لشئون الموظفين مادامت هذه الاختصاصات ومدى اتصالها بالحياة الوظيفية للموظف هى المناط فيما استلزمه المشرع من ضرورة أخذ رأى لجنة شئون الموظفين قبل الفصل فى طلب محو الجزاء .

ولما كانت اختصاصات لجنة شئون الموظفين بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس موكولة فى قانون تنظيم الجامعات لمجلس الجامعة ومجلس الكلية اذ يختص مجلس الجامعة بشئون تعيينهم كما يختص مع مجلس الكلية بأمر نديهم وأعارتهم — وعلى مقتضى ما تقدم يتعين على وزير التربية والتعليم التنفيذى قبل الفصل فى طلب محو الجزاء الذى يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة ان يستطلع رأى مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص وهو مجلس الكلية التى يتبعها عضو هيئة التدريس طالب المحو .

## قاعدة رقم ( ٤٥٤ )

أولاً :

تأديب — المحكمة الإدارية العليا — مهتها في الأصل التعقيب النهائي على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية — ليس نهب ما يمنع الشارع من أن يجعل في حدود هذه المهمة استثناء سمعي على بعض القرارات الإدارية الصادرة من الهيئات القضائية لحكمة يراها — القرارات القضائية الصادرة من المجالس القضائية في التعليم السوري — مايليتها للظن أمام الفرقة المدنية بمحكمة التمييز طبقاً للبادة ٢٨ من المرسوم التنظيمي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٠ — صدور القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ — الظن في القرارات المشار إليها رأساً أمام المحكمة الإدارية العليا — أسس ذلك — المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة — تأكيدها الظن في قرارات مجالس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أمام المحكمة الإدارية العليا .

بـخص الحكم :

لئن كان الشارع قد ناط بالمحكمة الإدارية العليا في الأصل مهمة التعقيب النهائي على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية في الأحوال التي بينها المادة ١٥ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة حتى تكون مهتها القول الفصل في تاصيل أحكام القانون الإداري وتنسيق مبادئه واستقرارها ومنع التناقض في الأحكام ، إلا أن هذا لا يمنع الشارع من أن يجعل في حدود هذه المهمة استثناء التعقيب على بعض القرارات الإدارية الصادرة من الهيئات القضائية لحكمة يراها قد تجد سندها من حيث الملامة التشريعية في اختصار مراحل التأديب حرصاً على حسن سير الجهاز الحكومي ، كما قد تجد سندها القانوني في أن قرارات تلك الهيئات وإن كانت في حقيقتها قرارات إدارية إلا أنها أشبه ما تكون

بالأحكام ولكنها ليست بالأحكام مادام الموضوع الذى تفصل فيه ليس منازعة قضائية ، بل محكمة مسلكية تاديبية . ومن ثم يسقط القحدى بالمفارقة بين القرارات التاديبية الصادرة من المحاكم التاديبية فى الاقليم المصرى بالتطبيق للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وبين مثيلاتها الصادرة من المجالس التاديبية بالاقليم السوري بالتطبيق للرسوم التشريعى رقم ٢٧ الصادر فى ٥ من شباط ( فبراير ) سنة ١٩٥٠ فجميعها قرارات ادارية بجزاءات تاديبية فى مؤاخذات مسلكية تنشأ فى حق الموظفين الصادرة فى شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هذه القرارات ، بينها القرارات القضائية — كما سلف البين — انما تقرر فى قوة الحقيقة القانونية وجود حق أو عدم وجوده ولا يغير من هذه الحقيقة ان يعبر عن الهيئة التاديبية بلفظ المحكمة ، كما فعل القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، اذ العبارة بالمعنى لا بالالفاظ والمبطل .

وليس بدعا فى التشريع ان يطعن راسا فى قرار ادارى امام المحكمة الادارية العليا ، اذ لهذا نظير فى النظام الفرنسى حيث يطعن راسا امام مجلس الدولة الفرنسى بهيئة نقض فى بعض القرارات الادارية ، وقد كان هذا هو النشئ فى تمييز القرارات التاديبية الصادرة من المجالس التاديبية فى الاقليم السوري اذ كانت قليلة للطعن طبقا للمادة ٢٨ من الرسوم التشريعى سلف الذكر امام الغرفة المدنية بمحكمة التمييز بعد اذ القى مجلس الشورى بالقانون رقم ٨٢ الصادر فى ٢١ من كانون الثانى ( يناير ) ١٩٥١ سواء من قبل الموظف أو من قبة الادارة المختصة وذلك خلال عشرة ايام من تاريخ التبليغ لعيب فى الشكل أو مخالفة القانون ، دون ان يكون للمحكمة المذكورة باى حال ان تبحث فى مادية الوقائع ، ومفاد ذلك ان الرسوم التشريعى المشار اليه قد ناط بمجلس التانيب فى الاقليم السوري مهمة المحاكمات المسلكية المتعلقة بالموظفين الخاضعين لقانون الموظفين الاساسى كدرجة تاديبية وحيدة لا يطعن فى قرارها الا بطريق التمييز على الوجه السلف بيقه ، فاختصر بذلك اجراءات التاديب ومراحله كى يفصل فيه على وجه السرعة وهذا التنظيم

فى التاديب هو الذى انتهى اليه الشارع فى الاقليم المصرى بالنسبة  
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فبعد ان كان التاديب يعر فى اجراءات مضمولة  
وفى مرحلتين ابتدائية واستئنافية ثم يطمع فى القرار التاديبى النهائى  
امام المحاكم الادارية او محكمة القضاء الادارى بحسب الاحوال ثم  
فى احكام هذه المسألة او تلك امام المحكمة الادارية العليا ، اختصر الشارع  
هذه الاجراءات والمراحل وجعل التاديب فى مرحلة وحيدة امام هيئة  
تاديبية عبر عنها بالمحكمة التاديبية يطمع فى قراراتها راسا امام المحكمة  
الادارية العليا للاسباب المشار اليها آنفا والتي افصحت عنها المذكرة  
الايضاحية للقانون المذكور بقولها : « ... ويقوم المشروع على اساس  
تلاى العيوب التى اشتمل عليها النظام الحالى فى شأن المحاكمات  
التاديبية - ولما كان من اهم عيوب نظام المحاكمات التاديبية : (١) تعدد  
مجالس التاديب التى تتولى المحاكمة (٢) بطء اجراءات المحاكمة (٣) غلبه  
العنصر الادارى فى تشكيل مجالس التاديب . ذلك انه طبقا للقانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تتعدد المجالس التى تتولى المحاكمات التاديبية .  
وما من شك فى ان هذا التعدد ضار بهذه المحاكمات فضلا عما نثره من  
التعقيدات ، لذلك نص المشروع على ان المحاكمات التاديبية سولها  
محكمتان تاديبيتان تختص احدهما بمحاكمة الموظفين لىاية الدرجة  
الثانية وتتولى الاخرى محاكمة الموظفين من الدرجة الاولى فما فوقها ،  
وبذلك قضى على التعدد المعيب الذى احتواه النظام الحالى ، وقد قضى  
المشروع على ما يعيب النظام الراهن من بطء فى اجراءات المحاكمة  
التاديبية وذلك بنصوص صريحة ... ذلك ان طول الوقت الذى  
تستغرقه اجراءات المحاكمة التاديبية ضار بالجهاز الحكومى من ناحيتين :  
(١) ان ثبوت ادانة الموظف بعد وقت طويل يفقد الجزاء الذى يوقع عليه  
كل قيمة من حيث رده . هو وجعله العقاب عبرة لغيره لان العقاب يوقع  
فى وقت يكون قد انتهى فيه اثر الجريمة التى وقعت من الادمان .  
(٢) ان من الخير لا يظل الموظف البرىء مطلقا لمره مما يصرغه عن أداء  
عمله الى الاهتمام بلر محاكمته ... كما يحفل فى هذا المجال ان المشروع  
عدل عما كان يقضى به القانون الحالى من جواز استئناف القرارات

التأديبية لما يقترب على إباحة الاستئناف من اطلالة إجراءات المحاكمة ،  
ويكفل هذه التعديلات يستقر وضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية  
فى وقت تسريب « واذا كان النظامان التأديبيان فى كل من الاقليمين  
المصرى والسورى — قبل العمل بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ — قد  
اصبحا متماثلين فى جوهرهما من حيث اختصاص إجراءات ومراحل  
المحاكمة التأديبية وصار كلاهما مقصورا على مرحلة موضوعية وحيدة  
لا تقبل التعقيب إلا بطريق التمييز فى النظام السورى وما يماثله وهو  
الطعن امام المحكمة الادارية العليا فى النظام المصرى وبذلك تلتقى النظامان  
وسارا فى خط واحد للمحاكمة التشريعية عينها بحيث لا يتصور ان يكون  
الشارع قد قصد فى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم مجلس  
الدولة العودة بنظام التأديب فى الاقليم السورى الى تعدد مراحل التأديب  
وطول إجراءاته وهى عيوب كلفت تطور الى ما قبيل القانون المسار  
اليه نظام التأديب فى الاقليم المصرى مما ادى الى علاجها بالقانون رقم ١١٧  
لسنة ١٩٥٨ ، والقول بغير ذلك فيه تحريف لقصد الشارع ومسح لفهم  
القانون على وجه ينتكس بالنظام الى مساوئ وعيوب أفصح أنشراح  
عنها من قبل غير مرة ، فلا وجه والحالة هذه الى الاخلال بما استقرت  
عليه الأوضاع وذلك تحت ستار تاويل نصوص قانون مجلس الدولة  
الموحد تاويلا لا تحمله هذه النصوص بمتولة أن قرارات المحاكم التأديبية  
فى الاقليم الجنوبى هى احكام على عكس قرارات المجالس انتديبيه  
فى الاقليم الشمالى ، وتلك مجرد حجة لفظية داحضة ، فجميعها قرارات  
ادارية فى حقيقتها وليست احكاما قضائية كما سلف ايضاحه : بل ان  
الشارع فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وان كان قد غلب العنصر  
القضائى فى تشكيل هيئة التأديب التى عبر عنها بالمحاكم التأديبية الا انه  
لم يعتبر قراراتها احكاما قضائية وان كان شبهها بالاحكام ، فقال  
فى هذا الصدد فى المذكرة الايضاحية ما نصه : « وقد حرص المشروع  
على تغليب العنصر القضائى فى تشكيل المحاكم التأديبية وذلك بقصد  
تحقيق هدفين : (١) توفير ضمانات واسعة لهذه المحاكمات لما يتتبع  
به القضاة من حصائل يظهر اثرها ولا ريب فى هذه المحاكمات ،

ولأن هذه المحاكمات أدخلت في الوظيفة القضائية منها في الوظيفة الإدارية .  
(٢) صرف كبار موظفي الدولة إلى أعمالهم الأسلمية وهي تصريف الشئون العامة وذلك بأعنائهم من تولى هذه المحاكمات التي تعد بعيدة عن دائرة نشاطهم الذي ينصب أساسا على إدارة المرافق العامة الموكولة اليهم ، أما هذه المحاكمات فمسألة عارضة تعطل وقتهم « . وغنى عن القول أن اعتبار المحاكمات التأديبية أدخلت في الوظيفة القضائية منها في الوظيفة الإدارية — على حد تعبير المذكرة الإيضاحية — ليس معناه أنها في ذاتها خصوصيات قضائية تنتهي بأحكام بالمعنى المقصود من هذا ، وإنما هي فقط شبيهة بها وإن كثرت ليست منها .

يضاف إلى ما تقدم أن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة ، بعد أن نصت على أن تكون « محكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس الدولة وأستاذ ذي كرسى من كلية الحقوق يمينه مجلس الجامعة سنويا عضوين » ، نصت في فقرتها الأخيرة على أنه « وتسرى بالنسبة للمحاكمة أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على أن تراعى بالنسبة للتحقيق والإحالة إلى مجلس التأديب أحكام المادة ٧٦ من هذا القانون » فأكد هذا النص بما يقطع كل شبهة التزام الشارع السياسة عينها التي نظم على أساسها التأديب بوجه عام بالنسبة إلى الموظفين كافة من حيث اختصار مراحلهم وقصره على محكمة وحيدة أمام هيئة تتوافر فيها الضمانات اللازمة على أن يتاح التعقيب على القرار التأديبي الصادر منها أمام المحكمة الإدارية العليا وهو ما نصت عليه المادة ٣٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الذي أحال إليه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، تلك المادة التي تنص على أن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ولا يجوز الطعن فيها إلا أمام المحكمة الإدارية العليا .



## قاعدة رقم ( ٤٥ )

### المبدأ :

لا تجوز اقالة المبد من العمادة قبل نهية مدتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالى بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة وذلك اذا لخل بواجباته الجامعية او بمقتضيات مسؤوليته الرئاسية — اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون المتصوص عليها باللبنين تاسعا وثالث عشر من المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — اختصاص المحاكم التأديبية اختصاص محدود أعطى استثناء من الولاية العامة للقضاء الإدارى بالمنازعات الإدارية — مناز اختصاص المحاكم التأديبية صدور القرار من السلطات التأديبية — القرار الصادر بتحية الطاعن عن عبادة الكلية لا يعتبر جزاء تأديبيا صادرا من سلطات التأديب بالجامعة — الأثر المترتب على ذلك : تخرج المنازعة فى هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبى وتدخل فى اطار الاختصاص العام للقضاء الإدارى — ولا وجه للقول بان قاعدة الاختصاص فى القضاء التأديبى تتحدد وفقا لما يسفر وراء القرار الظاهر من افراض او مقاصد تتفع بها الجزاءات ولا تستهدف الصالح العام — لتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لما يفسح عنه من انشاء مراكز قانونية او تعديلها او إلغائها — الأثر المترتب على ذلك : لمحكمة القضاء الإدارى ذات الاختصاص العام بنظر النزعة الإدارية أن تبحث فى مدى مساس تلك المقاصد والغايات بشرعية القرار المطعون فيه — الحكم بعدم اختصاص المحكمة التأديبية العليا بنظر الدعوى واحالتها لمحكمة القضاء الإدارى — دائرة الجزاءات .

### ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه صادر من المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا وقد صدر فى شأن القرار الصادر من رئيس جامعة المنيا بتحية الطاعن من عمادة كلية العلوم بالجامعة وقد نصت المادة ٤٣ من قانون

تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ . في فقرتها الثانية على انه « لا يجوز اقالة العميد من العادة قول نهاية مدتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة ، وذلك اذا اخل بواجباته الجامعية او بمقتضيات مسئولياته الرئاسية » وقد ورد هذا النص في الباب الأول من القانون ، وهو خاص بالمجالس والقيادات المسؤولة بينما اشتمل القانون في الباب الثاني منه الخاص بالفنانين بالتدريس . على احكام الخاصة بالتأديب : تضمنتها المواد من ١٠٥ الى ١١٢ بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس . وصدرت المادة ١١٠ والجزاءات التأديبية التي توقع على أعضاء هيئة التدريس ، وليس من بين هذه الجزاءات عقوبة تتعلق بانتحيه عن العادة او عن أية وظيفة في الهيكل الجامعي الرئاسي .

ومن حيث ان المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، قد خصت المحاكم التأديبية ، فيها خصت بها . ينظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة . وهي « الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالفاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » وكذلك الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين في القطاع العام . وهو اختصاص محدود اعطى للمحاكم التأديبية استثناء من الولاية العامة للقضاء الإداري بالمنازعات الإدارية والحاصل ان مناه اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في القرارات المشار اليها بالبند تاسعا سالف الذكر ، هو صدور القرار من السلطات التأديبية ، وهي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السلطات المخولة في الفصل الخاص بالتأديب لمجلس التأديب طبقا للمادة ١٠٩ و ١١٠ او لرئيس الجامعة طبقا للمادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه بذلك فان القرار المطعون فيه بتسحية الطاعن من عمادة كلية العلوم ، لا يعتبر جزاءا تأديبيا صادرا من سلطات التأديب بالجامعة ، الأمر الذي يخرج المنازعة في هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبي ،

وبيقته في إطار الاختصاص العام لمحكمة القضاء الإداري بشأن المنازعات الإدارية . وإن هذه المحكمة لترى أنه لم يعد ثمة وجه للقول بأن قاعدة الاختصاص في القضاء التأديبي تتحدد وفقا لما يستتر وراء القرار الإداري الظاهر من أغراض أو مقاصد تقتنع بها الجزاءات ولا تستهدف صالحا عليها . أنها تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لظاهر ما يفصح عنه القرار من إنشاء لمراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها ، ومحكمة القضاء الإداري ذات الاختصاص العام بنظر الأتزعزعة الإدارية ، أن تبحث في مدى ماسس شك المقاصد والغايات المستقرة بشرعية القرارات المطعون فيها وذلك وفقا لما استقر من قواعد وأصول في القرارات الإدارية وتصويبها .

ومن حيث أنه بذلك تنتهي هذه المحكمة الى تقرير عن اختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارية العليا نوعيا ، بنظر طلب إلغاء قرار تنحية الطاعن من عبادة كلية العلوم ، الأمر الذي يوجب إلغاء الحكم المطعون فيه ، وإحالة الدعوى الى محكمة القضاء الإداري للنظر في طلب الطاعن الذي قامت به دعواه الأصلية .

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى وبإحالتها الى محكمة القضاء الإداري ( دائرة الجزاءات ) للاختصاص به .

( طعن ١٥٦٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٧ )

## الفصل السادس احكام خاصة ببعض الجامعات

### الفرع الاول جامعة فاروق الاول ( الاسكندرية )

#### قاعدة رقم ( ٥٦ )

المبدأ :

جامعة الاسكندرية — شروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بها التي تضمنها مشروع قانون — عدم صدور تشريع بها — التزام الجامعة بتطبيقها باطراد — هي قاعدة تنظيمية ملزمة — الخروج عليها يعتبر مخالفة قانونية — تعريف عيب مخالفة القانون .

ملخص الحكم :

يجب التنبيه الى أن المرسوم بمشروع قانون بشرط توظيف اعضاء هيئة التدريس في جامعة « فاروق الاول » لم يصدر به تشريع عند صدور القرار ملأ المنازعة ، اذا كان لا يزال مشروعا غير مقنن ، ورغم ذلك فقد التزمته الجامعة وطبقت احكامه باطراد حتى صار قاعدة تنظيمية عامة يعتبر الخروج عليها مخالفة قانونية ، ذلك أن عيب مخالفة القانون ليس مقصورا على مخالفة نص قانون او لائحة ، بل هو يصدق على مخالفة كل قاعدة جرت عليها الإدارة واتخذتها شريعة لها ومنهاجا .

( طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/٢٦ )

الفرع الثاني  
جامعة ابراهيم باشا الكبير ( عين شمس )

قاعدة رقم ( ٤٥٧ )

المبدأ :

جامعة عين شمس - القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ - التعمين في وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية التي لا تنشأ الا بقرار يصدر من يملكه قانونا - القول بان مدرسي المعهد العالي للهندسة يعتبرون اعضاء بهيئة التدريس بكلية الهندسة بجامعة « ابراهيم » بقوة القانون سالف الذكر - في غير محله .  
ملخص الحكم :

ان المادة ١٩ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء وتنظيم جامعة « ابراهيم » تنص على ان « يحين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر اعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية او مجلس المعهد المختص . . . » ، وتنص المادة ٢٤ من القانون المذكور على أنه « الى ان يتم تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة المبينة في هذا القانون يكون لوزير المعارف العمومية الاختصاصات والسلطات المقررة لهذه الهيئات » . وبغداد ذلك ان التعمين في وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية الذاتية التي لا تنشأ الا بقرار يصدر من يملكه قانونا وهو وزير المعارف وحده في الفرد السابقة على تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة ، او وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختصة بعد تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة . فما لم يصدر قرار على هذا النحو محينا اعضاء هيئة التدريس بذواتهم ، فلا يمكن اعتبارهم كذلك ، والقول بغير ذلك يؤدي الى اصدار نصوص المقتين ١٩ و ٢٤ من القانون سالف الذكر واعتبار هاتين المادتين لغوا ، وهو ما يجب ان ينزعه عنه

التشريع . ومن ثم فلا محل لنموس بين قانون إنشاء الجامعة يحل م  
أعضائه كما يسمين مدرسي المعهد العالي للهندسة اعضاء بهيئة التدريس  
بكمية الهندسة . بل انه يجب لنشوء المركز القانوني الداتي في صدا  
حصوص صدور قرار من يملكه .

( طعن ١٥٠١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢ )

### فاعسده رقم ( ٤٥٨ )

المبدأ :

جامعة عين شمس — القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٨ — تضمنه لاحكام  
دائمة واخرى مؤقتة — تعيين اعضاء هيئة التدريس — المادتان ١٩ و ٢٤  
من ذلك القانون — اودها تعرر حكما والثانية تعالج وضعا وقتيا .

### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ ، في سبيل انشاء جامعه « ابراهيم »  
وسمير مرفق التعليم الجامعي فيها وتعيين اعضاء هيئة التدريس بها .  
نضمن احكاما بعضها دائم وبعضها مؤقت ، وذلك الى ان يتم وضع مسانر  
القواعد التنظيمية الدائمة لتلك الجامعة ، فيجب تحديد قصد التشريع  
من تلك النصوص على هدى الغرض من كل منها بمراعاة الدورين الوقتي  
والدائم اللذين كان لا بد ان تمر بهما الجامعة حتى تستقر في وضعها  
النهائي . فمن الاحكام الدائمة ان يكون تعيين الاساتذة ومسائر اعضاء  
هيئة التدريس بقرار من وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد  
اخذ رأى مجلس الكلية المختصة طبقا للمادة ١٩ من القانون . ولكن  
اوردت المادة ٢٤ من القانون حكما وقتيا وانتقاليا مفاده انه الى ان يتم  
تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة يكون لوزير المعارف الصومية  
الاختصاصات والسلطات المقررة لهذه الهيئات ومؤدى ذلك انه اذا  
ما تكونت تلك الهيئات وجب ان يتم التعيين على مقتضى حكم المادة ١٩  
من القانون المذكور .

( طعن ١٥٠٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢ )

## قاعدة رقم ( ٤٥٩ )

### المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترقيتهم — لا محض لأعمال معيار الأقدمية في ظل القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ المعدل بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ — وجود قاعدة تنظيمية أخص من قاعدة الأقدمية قررها مجلس الجامعة أساسها الإنتاج العلمى .

### ملخص الحكم :

لا محل لأعمال تاعده الأقدمية ولو صاحبها الجدارة عندما تجرى بها يناهضها تاعده أخرى أخص منها في مقام الترقية بالنسبة الى فئة من الموظفين بذاتها كاعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس الذين انتظمت ترقياتهم قاعدة تنظيمية معينة أقرها وضبطها مجلس جامعة عين شمس بجلسة المجلس التى عقدت فى ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ واستمرت الى ١٩ من أبريل سنة ١٩٥٣ وهى أن يكون أساس الترقية من وظيفة مدرس الى أستاذ مساعد ومن وظيفة أستاذ مساعد الى أستاذ الإنتاج العلمى . ويجب أن تخصص هذا الإنتاج لجنة وتقدره ، وتؤلف هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء يكون اثنان منهم على الأقل من خارج الكلية او المعهد بقرار من مجلس الكلية او المعهد ويقر مجلس الجامعة هذه اللجنة . ومن المبادئ المقررة ان الخاص يقيد العام ولا عكس — والقاعدة التى وضعها مجلس جامعة عين شمس إنما تصد بها ولا ريب التحلل من التزام الأقدمية فى الترقية وسن ضابط وأساس جديد تجرى على مقتضاه ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المذكورة ، ولا شبهة فى ان مجلس الجامعة كان يملك وقتئذ تقدير هذه الملامة فى خصوص ترقيات أعضاء هيئة التدريس ، فالشارع اذ نص فى المادة ٨ من اللائحة الداخلية للمعهد العالى للهندسة — وهى اللائحة التى كانت واجبة التطبيق عند صدور القرار المطعون فيه بهتقضى احكام القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بشأن انشاء وتنظيم جامعة عين شمس المعدل بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ —

على أنه يشترط فيمن يرقى أستاذاً بمساعدة أن يكون قد شغل وظيفة مدرس ( حرف ب ) ومدرس ( حرف ا ) معاً مدة لا تقل عن أربع سنوات ثم يقصد فرض قيد على سلطة الجامعة في الترقية بالتزام الأكاديمية فيها وإنما هو قد وضع شرط صلاحية ينبغي أن يتوافر أصلاً في المرشحين للترقية ولم يفرض بعد ذلك قيوداً على ولاية الجامعة في الاختيار للترقية من بين المرشحين الذين يتوافر فيهم هذا الشرط . وللجامعة والحالة هذه أن تضع بين القواعد العلمية ما تضبط به اختيارها على أن تلتزمه في التطبيق على الحالات الفردية وقد التزمت جامعة عين شمس القاعدة التي وضعتها وطبقتها على من شغلهم القرار المطعون فيه تطبيقاً سليماً .

( طعن ١٠٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤ )

فاعاده رقم ( ٤٦٠ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترميهم — الاعتداد في شأن ترقيةهم بالانتاج العلمي — تقديم أحد الأبحاث تمهيداً للائحة بهيئة التدريس — لا يجوز تقديمه بعد ذلك بمناسبة الترقية — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن البحث العلمي الذي قام به المدعى للحصول على درجة D C A في يونية سنة ١٩٥٠ من كلية هندسة الطيران في إنجلترا كان — باقراره — قد تقدم به إلى الجامعة تمهيداً للاحقة بهيئة التدريس بكلية الهندسة وقد تم ذلك بقرار من مجلس الجامعة في ٣٠ من يونية سنة ١٩٥١ فهذا البحث بهذه المثابة قد استنفذ أغراضه في خصوص الترقية ولا يصح أن يكون هو بذاته مرة أخرى سنداً للترقية في مرحلة تالية من مراحل حياته العلمية والوظيفية بالجامعة — والا انتفتت الحكمة من اشتراط الانتاج العلمي في كل مرحلة للترقية من وظيفة مدرس إلى أستاذ بمساعدة ثم من وظيفة أستاذ مساعد إلى وظيفة أستاذ .

( طعن ١٠٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤ )



## قاعدة رقم ( ٤٦١ )

المبدأ :

جامعة عين شمس — القوانين واللوائح الخاصة بالكليات والمعاهد المندمجة في هذه الجامعة والتي يستمر العمل بها مؤقتا وفقا للمادة ٢٢ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ — هي قابلة لذلك متى تسرى عليها في المادة ١٢ من هذا القانون .

بمخص الحكم :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإنشاء وتنظيم جامعة عين شمس ( ابراهيم بنينا حينذاك ) ان المادة الاولى نصت الطيات التي يتكون منها هذه الجامعة ومن بينها كلية الطب وتكون نواها كلية طب العباسية التابعة لجامعة القاهرة ( مواد الاول حينذاك ) ونص في المادة ١١ على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم من الجامعة ثم نص في الفقرة الاولى من المادة ١٢ على أن « مخطط الدراسة وشروط منح الدرجات والديبلومات وشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس وتاديبهم تنظم بقانون » وبين في المزمع التالية من هذه المادة المسائل التي يصدر بها مرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ونص في المادة ١٠ على ان تسرى على جميع موظفي الجامعة ومستندوبيها أحكام التوظيف المالية لموظفي الحكومة ومستندوبيها وذلك مع مراعاة ما نص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ثم نص في المادة ٢٢ على أن « يستمر العمل بصفة مؤقتة بنصوص القوانين واللوائح الخاصة بالكليات والمعاهد المندمجة في الجامعة ما لم تكن مخالفة لاحكام هذا القانون وذلك الى ان تصدر التشريعات المنصوص عليها فيه » ، ومؤدى هذا النص ان القوانين واللوائح التي قصد المشرع استمرار العمل بها بصفة مؤقتة هي القابلة لذلك التي اشار اليها في المادة ١٢ منه التي تنظم بمص المسائل بقانون ويعمها مرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

( ملحق ٤٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩ )

## قاعدة رقم ( ٤٦٢ )

### المبدأ :

كلية طب العباسية — القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من أبريل و ١٦ من مايو سنة ١٩٤٦ في شأن تعيين مساعدي المدرسين — سرياتها على كلية طب العباسية — عدم ارتقاها الى مرتبة الفوائين واللوائح المنار اليها في المادة ٢٢ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس — هي ضوابط للترقية من وضع السلطة المختصة بل في ظل القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٢ — سرياتها طالما كانت لا تخالف احكام التوظيف المعمول بها بالنسبة لموظفي ومستخدفي الحكومة — عدم التزام الجامعة هذه الضوابط في التطبيق الفردي — يجعل قرارها مخالفا للقانون .

### ملخص الحكم :

انه ولئن كانت القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من أبريل و ١٦ من مايو سنة ١٩٤٦ بالنسبة لتعيين مساعدي المدرسين تسرى على كلية طب العباسية بعد انشائها باعتبارها فرعا من الجامعة المذكورة الا ان ذلك لا يعنى انها ترقى الى مرتبة الفوائين واللوائح المنار اليها في المادة ٢٢ من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس ( ابراهيم باشا ) بحيث لا يجوز تعديلها الا بقانون اذ ان هذه القواعد التنظيمية ان هي الاضوابط للترقية وضعتها السلطة المختصة بالترقية بالنسبة لطائفة من الموظفين لا يعتبرون من اعضاء هيئة التدريس الذين حدد القانون رقم ٢١ الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٣٢ شروط توظيفهم وتدريبهم ، وهو من القوانين السارية على جامعة عين شمس بناء على المادة ٢٢ من قانون انشائها ، بيان ذلك ان المادة الاولى من القانون رقم ٢١ الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٣٢ الذي حدد في مادته الاولى اعضاء هيئة التدريس بأنهم ( أ ) الاساتذة ذوو الكراسي (ب) الاساتذة المساعدون (ج) المدرسون وبعد أربعين القاون المذكور في

المواد ألتاليه شروط توظيف كل فئة من هذه الفئات والقواعد والنظم الخاصة ينقلهم ويندبهم وتنديبهم وما الى ذلك نص فى المادة ٢٥ منه المصدلة بالقانون رقم ٨٧ الصادر فى ٢٩ من اغسطس سنة ١٩٢٥ على انه « يجوز ان يعين فى الكليات مساعد ومدرسون ومعيدون ومدرسو لغات حية وروساء اعمال تدريبيه ومحضرون فى المعامل ، ويكون تعيينهم بصفة مؤقتة او بصفة دائمة ويعين وزير المعارف العمومية ( التربية والتعليم الآن ) بمساعدة المدرسين ومدرسى اللغات الحية بناء على طلب مدير الجامعة بعد اُخذ راي عميد الكلية المختص . ويعين مدير الجامعة بناء على طلب العميد المختص المعينين ورؤساء الاعمال التدريبيه والمحضرين فى المعامل ، وهذه الطائفة من الموظفين لا شان لها بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس وانما تسرى عليها القواعد العامة المتعلقة بشروط التوظيف المعمول بها فى حق جميع الموظفين والمستخدمين فى الحكومة كما تقضى بذلك المادة ٢٠ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بانشاء جامعة عين شمس ( ابراهيم باشا ) والمادة ١٦ من القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٢٧ باعادة تنظيم جامعة القاهرة ( مؤاد ) وينبنى على ذلك سريان القواعد الخاصة بالترقية التى تسرى على الموظفين كافة وللسلطة المفوض لها التعيين او الترقية ان تضع ضوابط للتعين والترقية بما لا يخالف احكام القوانين واللوائح الخاصة بالتوظيف ولها ان تعدلها فى أى وقت أو تستبدل بها غيرها فى الحدود المتقدمة وعليها التزام هذه القاعدة فى التطبيق الفردى فان هى خرجت عليها كان قرارها مخالفا للقانون ».

( طعن ٤٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩ )

فاحسده رقم ( ٤٦٢ )

المبدأ :

جامعة عين شمس — كلية طب العباسية — تعيين مساعدى المدرسين بها — القواعد التنظيمية التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فى هذا الشأن — عدم سريتها على التعيين فى هذه الكلية بعد إلحاقها بجامعة عين شمس — أساسى ذلك .

### ملخص الحكم :

ان لكل من جامعتي القاهرة وعين شمس اسمفئتها . ومن ثم فان  
انضوايط اننى تضعها السلطات المنوط بها التعيين والترقية فى غير وظائف  
هيئة التدريس فى احدى الجامعتين لا يلتزم بها سلطات الجامعة الاخرى  
حسبها وعلى سبيل اللزوم اد لكل منهما أن تضع صوابط النعيين والترقية  
فى هذه الوظائف بما لا يخرج عن احكام التوظيف انعامه لموظفى الحرمه  
وبمستخدميها .

وبناء على ما تقدم فانه اذا كانت جامعه عين شمس قد وضعت قواعد  
اخرى لتعيين فى وظيفة مساعد مدرس بكلية الطب غير تلك اننى وضعها  
جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فان القواعد  
التي وضعتها جامعة عين شمس هى التي تسرى بالنسبة لمساعدى  
المدرسين الذين يعينون فيها دون تلك التي وضعتها جامعة القاهرة كما انه  
بما يجب التنبية اليه ان القواعد التي وضعها جامعة القاهرة فى ٧ من  
ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ هى صوابط للترقية الى الدرجة الخامسة  
المسائية مع لقب مساعد مدرس وهى ترقية كانت تترخص فى تقدير  
مناسبتها وملاءمتها طبقا لاحكام كادر سنة ١٩٢٩ الذي كان نافذ المفعول  
فى ذلك الوقت ولا محل لاعمال هذه القواعد بعد الفاء الدرجات المسائية  
بالتقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٥٠ بربط درجات اعضاء هيئة التدريس  
بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبمقتضاه اصبح  
مساعد المدرس يتقاضى المرتب الذى يتقاضاه وكيل نيابة من الدرجة  
الثالثة . ولم يحدد جدول المرتبات الملحق بقانون استقلال القضاء  
لهذه الوظيفة او لغيرها من الوظائف المنصوص عليها فيه درجة مالية من  
درجات الكادر العلم ..

## قاعدة رقم ( ٤٦٤ )

### المبدأ :

جامعة ابراهيم ( عين شمس ) — أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بها — نقلهم الى خارج الجامعة — القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بهم — نفاذ توصية هذه اللجان بالنقل — مشروط بموافقة الجهة الادارية المقترح النقل اليها وموافقة مجلس الوزراء على النقل — عدم استلزام القانون شكلا معيناً لافراغ الجهة الادارية موافقتها فيه — جواز استخلاصها من الظروف وواقع الحال .

### بالخص الحكم :

ان المستند من نصوص القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء وتنظيم جامعة ابراهيم ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بأعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بجامعة ابراهيم ، وروح التشريع البادى فى هذه النصوص ، أن مهمة لجان التصفية تبدأ ببحث مؤهلات القائمين بالتدريس وبفحص عملهم وانتاجهم العلمى والعلمى ، وتنتهى بأن ترفع الى مجلس الوزراء بتوصياتها مسببة بن ترى اللجنة نقلهم من الجامعة لنقص مؤهلاتهم او لعدم كفايتهم فى العمل ، وبالجهات التى تقترح النقل اليها ، وبعد موافقة هذه الجهات يعرض الأمر على مجلس الوزراء لاعتماده ، وسن ثم نأخذ نفاذ توصية لجنة التصفية بنقل الموظف الى الجهة التى تقترحها خارج الجامعة منوط بتوافر شرطين — الأول : موافقة الجهة المقترح النقل اليها . والثانى : موافقة مجلس الوزراء على هذا النقل بحيث اذا ما نقل احد هذين الشرطين لا تكسب التوصية أى طابع تنفيذى . وتأسيسا على ذلك تكون موافقة الجهة الادارية المقترح النقل اليها على توصية لجنة التصفية عنصرا لازما لنفاذ التوصية بالنقل الى خارج الجامعة ، ولم يرسم القانون شكلا معيناً او صيغة محددة او طريقا معلوما يسمين

افراغ هذه الموافقة الإدارية فيه ، ومن ثم يسوغ استخلاص هذه الموافقة من الظروف والملابسات وواقع الحال .

( طعن ٨٤٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٣ )

### قاعدة رقم ( ٤٦٥ )

#### المبدأ :

يشترط طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ الخاص بشروط هيئة التدريس في جامعة فؤاد الأول والمطبق في جامعة ابراهيم الكبير ، للترقية الى استاذ مساعد انقضاء اربع سنوات على الأقل في وظيفة مدرس اى في الاستغفال الفعلي بالتدريس وترقييا على ذلك لا يجوز حساب اية مدة اعتبارية في المدة التي نص عليها القانون .

#### ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ١٦ من مارس سنة ١٩٥٢ الترقية الى وظيفة استاذ مساعد وما يشترط فيها من ضرورة قضاء اربع سنوات في وظيفة مدرس . وتبين ان جامعة فؤاد الاول تطلب الرأى في المسائل الاتية :

أولا — هل يجب ان يكون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس اربع سنوات بصفة فعلية ام يجوز ان تكون هذه المدة اعتبارية .

ثانيا — اذا عين شخص في وظيفة مدرس ( ١ ) مباشرة فماذا تكون اقدميته بالنسبة الى من يكونون شاغلين لوظيفة مدرس عند تعيينه وهل تكون له اقدمية اعتبارية عليهم جميعا حتى ولو لم ينص على هذا في قرار التعيين وهل يجب ان يقضى في وظيفة مدرس اربع سنوات فعلية او يحق لمجلس الجامعة ترقيته بصرف النظر عن المدة مادام زملاؤه الذين كثثوا في

وظيفة مدرس ب عند تعيينه رتوا الى وظيفة مدرس ( ا ) قد اهلوا للترقية وكانوا قد شغلوا عملا وظيفية مدرس منذ منذاً اطول منه .

ثالثا — اذا عين شخص فى وظيفة مدرس ( ا ) مباشرة ومنحه مجلس الجامعة اقدمية اعتبارية معينة فى وظيفة مدرس ( ا ) فهل يكتسب اقدمية اعتبارية اخرى فى وظيفة مدرس اطلاقا اى بالنسبة الى جميع شاغلى وظائف مدرس (ب) ولو لم ينص مجلس الجامعة على ذلك ؟ واذا كان الجواب بالايجاب فهل يسرى هذا حتى فى حالة ما اذا كان هذا المدرس الذى منح اقدمية فى هذه الوظيفة اصبح بها اقدم من جميع المدرسين (ب) قد حصل على درجة الدكتوراه فى تاريخ متاخر عن تاريخ حصول بعض المدرسين على هذه الدرجة وهى المؤهل الاصلى لنحو لقب مدرس (ب) .

اما بالنسبة الى المسألة الاولى فقد سبق ان ابدى القسم رايه فيها بجلسة ٢٥ من مارس سنة ١٩٥١ تقرر ان القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ اذ اشترط قضاء مدة اربع سنوات فى التدريس لامكان الترقية الى وظيفة استاذ مساعد انما قصد الاستغفال الفعلى بالتدريس ولا يفنى عن ذلك اية مدة اعتبارية لان هذه المدة الاخيرة — مجاز لا يفنى من الحقيقة فى تحقيق الغرض الذى استهدفه القانون وهو توافر المراتم والخبرة فبين يمين استاذ مساعد وهذا الرأى هو الذى اخذت به محكمة القضاء الادارى بحكمها الصادر فى ٢٧ من يونيه سنة ١٩٥٠ فى القضية رقم ١١٥ لسنة ٢ قضائية .

ويظهر ان سبب اثاره الامر من جديد هو ان محكمة القضاء الادارى حكمت بما يخالف ذلك فى القضية رقم ٤٥١ لسنة ٢ قضائية اذ اخذت بصحة حاسب مدد اعتبارية فى مدة الاربعة سنوات المذكورة ، ولكن الواقع انه لا وجه للاستناد الى هذا الحكم لانه انما صدر فى قضية تتعلق بجاهمة ناروق الاول حيث لا يسرى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ وانما تطبق احكام ورفت فى مشروع لائحة توظف أعضاء هيئة التدريس فى تلك الجامعة

وهي لائحة لم يصدر بها قانون وإنما اعبرناها المحكمة قواعد تنظيمية لأن الجامعة التزامها بطراد .

وعذه اللائحة تخلف عن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ السارى على جامعى مؤاد الأول وإبراهيم بنشا الكبير فى انها تنص فى المادة السابعة على انه :

« يجوز عند تعيين عضو فى هيئة تدريس من الخارج ان تعين اقدميته بالنسبة الى زملائه فى القرار الصادر بتعيينه وفى هذه الحالة تحسب مدة الاقدمية التى تقرر له ضمن المدة المقررة لجوار الترقية الى وظيفته اعلى .

ونيس بهذا النص منابى على القانون المشار اليه ومن ثم لا يصح الاستناد الى النص المذكور بالنسبة الى هيئة التدريس فى جامعى مؤاد الاول وإبراهيم بنشا الكبير فى تقرير مدد اعتبارية تحسب على المدة اللازمة للترقية الى استاذ مساعد .

أما بالنسبة الى المسئلة الثانية فانه عرنيما على الراى فى المسئلة الاولى يجب لامكان برقية المدرس المعين مباشر من الخارج الى وظيفته استاذ مساعد ان يكون قد قضى اربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس دون اى اعتبار لوافر هذا الشرط او عدم توافره فى من يلونه فى الاقدمية . ومن كانوا فى وظيفه مدرس (ب) عند تعيينه هو مدرس ( ا ) لأن شرط قضاء اربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس شرط واجب الاحترام لا يجوز مخالفته لاي سبب ولو ترتب على تطبيقه تطبيقا صحيحا نتائج شاذة وحل مثل هذه الامور لا يكون الا من طريق التشريع .

ومثل هذا يقال ايضا بالنسبة الى المسئلة الثالثة اذ انه لا دخل لتاريخ الحصول على درجة الدكتوراه فى توافر شرط قضاء اربع سنوات فى التدريس الفعلى او عدم توافره لأن كلا منهما شرط مستقل لا يؤثر فى الآخر .



لذلك انتهى رأى القسم الى انه طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٢  
الخاص بشروط هيئة التدريس في جامعة بغداد الاول والمطبق في جامعة  
ابراهيم باشا الكبير يشترط للترقية الى وظيفة استاذ مساعد قضاء مدة  
اربع سنوات في الاشتغال الفعلي بالتدريس ولا يجوز حاسب أية مدة  
اعتبارية في هذه المدة وان توافر هذا الشرط فحين يُلون المدرس ( ١ )  
في الاقدمية لا يترتب عليه اعتباره متوافراً فيه .

وانه لا عبرة بتاريخ الحصول على درجة الدكتوراه في استيفاء  
هذا الشرط .

( فتوى في ١٩٥٢/٣/٢٣ )

## الفرع الثالث جامعة الأزهر

### قاعدة رقم ( ٤٦٦ )

المبدأ :

نظام التعيين في وظائف هيئة التدريس بجامعة الأزهر - يسان  
لتطوره التشريعي - القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ - أناطته بنائب رئيس  
الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر إصدار قرار بتحديد وظائف وأقضية أعضاء  
هيئة التدريس برعاية اعتبارات أربعة تنحصر في تاريخ التخرج وتاريخ  
شغل وظيفة في هيئة التدريس وأقضية الدرجة المالية واللقب العلمي -  
صدور هذا القرار مضمنا شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل إلى  
وظيفة استاذ - لا يتضمن خروجاً على حكم القانون - انفال هذا القرار  
النص على اللقب العلمي في حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ جعله  
من بين الاعتبارات الواجب مراعاتها - المعمول عليه في هذا الشأن هو  
حكم القانون - كيفية اختيار من ينقل إلى وظيفة استاذ عند ترأحم المرشحين .

ملخص الحكم :

باستقراء النصوص التشريعية التي تناولت تنظيم جامعة الأزهر  
يبين أن المشرع أصدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بأعادة تنظيم الأزهر  
والهيئات التي يشملها مضمناً النص على أن تتكون جامعة الأزهر من عدد  
من الكليات منها كلية الدراسات الإسلامية وكلية للدراسات العربية ،  
وتحددت كليات الدراسات الإسلامية بكلية الشريعة وكلية أصول الدين ،  
وقد سارع الشارع في تنظيم هذه الجامعة على نحو مثيل للنظام الخاص  
بالجامعات الأخرى بالجمهورية العربية المتحدة ، وبما احتواه من مزايا  
أدبية ومالية ، وهو ما لم تعهده هذه الجامعة من قبل ، وقد احتفظ القانون  
في المادة ٩٨ منه لأعضاء هيئة التدريس في كليات الأزهر التي كانت تقرر

بكل الحقوق المالية المقررة لهم قبل صدوره على ان تتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد كل ما يتعلق بهذه الحقوق بالنسبة للذين يمينون في هذه الوظائف ، وقد ترتب على ذلك ان انتقل الى هذه الكليات القائمون بالتدريس فيها بحقوقهم المالية وصفاتهم العلمية التي كانوا بها في كلياتهم ، وذلك الى ان تتقرر قواعد نقلهم الى هيئة التدريس بالجامعة الجديدة . وفي ٢٨ من إبريل سنة ١٩٦٢ صدر القرار الجمهوري رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٢ بشأن قواعد نقل القائمين بالتدريس بكليات جامعة الأزهر الى هيئات التدريس بها مشروطا بيمين يعتبر عضوا بهيئة التدريس جملة شروط ، استأنس فيها بالشروط المقررة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الواردة في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، فاعتد هذا القرار بالانقلاب العلمية التي كانت منوطة لهم والمؤهلات العلمية الأزهرية والانتاج العلمي بالنسبة لوظيفتي استاذ مساعد واستاذ ، وقد ترتب على تطبيق هذا القرار مغارات كانت مئارا للشكوى من القرارات الفردية التي صدرت طبقا لأحكامه ، سواء بالنسبة للذين نقلوا الى هيئة التدريس أو الذين لم ينقلوا اليها ولذلك صدر القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ في ٥ من يولية سنة ١٩٦٤ لمعالجة هذا الوضع برأية مقتضيات العدالة ومبادئ المساواة وتكافؤ الفرص امام الجميع ، ووضع اسسا جديدة للنقل الى كليات الجامعة ، وقضى بإلغاء القرار الجمهوري المشار اليه ، موجبا في الوقت ذاته عدم الإخلال بالوظائف والمرتبات التي اكتسبها أصحابها بالتطبيق لأحكامه ، وقد نصت المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف وأندمية أعضاء هيئة التدريس في كليات الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر أو ينقلون اليها بقرار من نقيب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأي لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب أن يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتراعى في إصداره الاعتبارات الآتية :

العليه والتي تعتبر كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لما يقرره نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

وتعتبر العالمية من درجة استاذ وشهادة قسم النخوص القديم والعالمية النظامية والعالمية مع اجازة القضاء الشرعى والعالمية مع اجازة التدريس والعالمية مع اجازة الوعظ والارشاد كافية لتأهيل للتدريس بالجامعة .

٢ - درجة العالمية واقدميته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ - اللقب العلمى الحاصل عليه فى كليته او فى معهد علمى من مستواها .

٤ - تاريخ شغله وظيفه فى هيئة التدريس بكلية التجميع ، الأزهر السابقة أو معهد علمى من مستواها .

« ويجوز ان ينقل الى وظيفة خارج الجامعة من ثم ينقل اليها من اعضاء هيئة التدريس المتقدم فكرهم كما يجوز نقلهم الى وظائف مدرسين خارج هيئة التدريس بجامعة الأزهر على أن تطبق فى تسخير احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .

وتنفيذا لحكم المادة الأولى من القانون المشار اليه اصدر نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٤ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ فى شئون قواعد نقل القلمين بالتدريس فى كليات الأزهر الى هيئة التدريس فى جامعة الأزهر ، ونص فى المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف واقدميات اعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر الذين نقلوا او ينقلون الى جامعة الأزهر وفقا للقواعد الموضحة فى المواد التالية مع الاحتفاظ لأعضاء هيئة التدريس الذين تحدثت مراكزهم بالتطبيق للقرار الجمهورى رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بوظائفهم ومرتباتهم » . ونص فى المادة الثانية على أن يوضع فى وظيفة استاذ :

١ — الحاصلون على شهادة العالمية من درجة استاذ او ما يعادلها بشرط أن يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل .

٢ — الحاصلون على شهادة التخصص القديم بشرط أن يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة اربعة وعشرون عاما على الأقل .

٣ — . . . . .

٤ — . . . . .

وذلك على أن يتوافر في كل منهم :

أولا : أن يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل ( حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) .

ثانيا : أن يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما .

يستفاد من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ سلف الذكر أن المشرع قد ناط بـنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر إصدار اقرار بتحديد وظائف وأندية أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر بعد أخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيع الأزهر برعاية اعتبارات أربعة تنحصر في تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة في هيئة التدريس بكلية الجليل الأزهر ولتسمية الدرجة المسالية واللقب العلمي ، وهذه الاعترافات قد وردت في القانون مجله دون تحديد لمهنونها او تعيين للشروط الواجب توفرها بالنسبة للتميين في كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس كي يشغل العضو وظيفة استاذ أو استاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما لجله القانون المذكور لانقاذ لحكامه تحقيقا للاعتبارات المشار اليها فحدد مددا معينة يجب على العضو أن يقضيها من تاريخ حصوله

على المؤهل الدراسى تختلف باختلاف نوع المؤهل فاشتراط تعيين يوضع  
فى وظيفة استاذ ان يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا شهادة العالمية  
من درجة استاذ ، واعتبرها الأصل فى الوظيفة من حيث معادلتها لدرجة  
الدكتوراه لأن الحصول عليها شرط اساسى للالتحاق بهيئة التدريس  
بالجامعة ثم تدرج فى تحديد المدة بالنسبة لباقى المؤهلات ، فاضاف  
عددا من السنين ووضع الفرق الزمنى بين هذه المؤهلات وشهادة  
العالمية من درجة استاذ كما حدد مدة لا تقل عن ستة عشر عاما يفضيها  
العضو فى تدريس مادة من مواد الدراسة المقررة فى جامعة الأزهر أى فى  
احدى كلياتها . وهى مدة رآها مصدر القرار كافية لاكتساب انجربة  
العملية والعلمية التى تؤهله لشغل وظيفة استاذ ويكون قادرا على حمل  
عبء رسالتها العلمية ، دون ما اعتداد بالمدد التى يكون العضو قد قضاها  
فى جهات اخرى تنزل فى مستواها عن مستوى كليات الجامعة والتى  
لا صلة لها بالتدريس فيها ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل  
الى وظيفة استاذ باعتبارها تعادل الدرجة الاولى ، اذ النقل من الدرجة  
الثانية الى الدرجة الاولى امر ميسور ويتفق مع القوانين والنظم المالية ،  
بمكس النقل من الدرجة الثالثة الى ما يعادل الدرجة الاولى ، فانه يجافى  
هذه القوانين والنظم ، ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطا  
لنقل الى وظيفة استاذ مساعد والدرجة الثانية شرطا للنقل الى وظيفة  
استاذ وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد اخطأ حينما أهدر شرط  
الحصول على الدرجة الثانية للنقل الى وظيفة استاذ .

واذا كان القرار المشار اليه لم يتضمن النص على اللقب العلمى  
الذى حصل عليه العضو فى كلية من كليات الجليل الأزهر فى حين ان  
القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ تد نص عليه ضمن الاعتبارات التى يجب  
مراعاتها للنقل الى هيئة التدريس فان المعول عليه هنا هو حكم القانون  
ولا يصح اغفاله عند تطبيق احكامه بل يجب الأخذ به شأنه بأتى  
الاعتبارات الأخرى .

ويخلص من جماع ما تقدم أن التحديد الذى جاء به القرار المذكور

على الوجه المبين سلباً لم يخرج به عما تضمنه القانون بل جاء من نظره العلم الذى رسمه وفى حدود الاعتبارات المطلقة التى أمر بمراعاتها .  
 كى يمارس مصدر القرار سلطته المخولة له فى القانون بتحديد وظائف واقتديت أعضاء هيئة التدريس وفى من البيان ان العبرة هى بموفر الشروط المتقدمة وقت صدور القرار المشار اليه فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ أى بالنظر الى الحالة التى كان عليها العضو فى هذا التاريخ دون الالتفات الى تاريخ سابق .

ان القانون قد استهدف من القواعد التى وضعها للنقل الى هيئة التدريس الا يكون الأستاذ ألا من تجتبت لديه حصيلة الإشتراطات التى استنفها فإذا ما توفرت فى جميع المرشحين فلا يسوغ نقلهم جميعاً الى وظيفة استاذ بل يجب اختيار الأصالح منهم ، حسب حاجة العمل وما تقتضيه خطط الدراسة فى كل كلية بل فى كل قسم من أقسامها ، فى حدود عدد الوظائف التى أدرجت فى الميزانية لهذا الغرض ، ونجرى المقارنة بينهم عند تزامهم على أساس جماع ما يتوفر فى كل منهم من الشروط ثم تفضيل من يكون أرجحهم وأسبقهم فى توافرها فيه ، وذلك بالنظر اليها كانه دون تقديم شرط على آخر او اعطاء شرط المقام الأول وكل الأهمية كمعيار للاختيار بل تقدر الأمضية من خلال جميع هذه الشروط بحكم كونها اعتبارات يجب مراعاتها جميعاً وعلى قدم المساواة وبذات الأهمية وذلك كله لتحقيق الهدف الذى رعى اليه المشرع من وراء التنظيم المستحدث للجامعة الجديدة ، بما يكفل تدعيمها وتكثيفها من أداء رسالتها .

وسلطة الإدارة فى هذا الشأن ليست مطلقة فتتوخى فى اختيار من تراه حسبها تشاء وانما هى مقيدة بالقواعد التنظيمية التى وصعتها استهدافاً بالاعتبارات التى نص عليها القانون ، وعليها ان تلتزمها فى مجال التطبيق الفردى فان هى حادت عنها او انحرفت بها او خرجت عليها يكون قرارها مشوباً بعيب مخالفة القانون .

## قاعدة رقم ( ٤٦٧ )

### المبدأ :

القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ - أحالته الى قرار وزارى يصدر بتحديد وظائف واتصيات اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر - صدور هذا القرار متضمنا تفصيل ما أجله القانون - لا مخالفة فيه للقانون .

### ملخص الحكم :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ بشأن تواعد نقل القاطنين بالتدريس بكليات الجامع الأزهر الى هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر تنص على ان :

« تحدد وظائف واتصيات اعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر او ينشئون اليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للاوقاف وشئون الأزهر بعد احو رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب ان يصدر هذا القرار خلال سنة على الاكثر من تاريخ العمل بهذا القانون ونراعى فى اصداره الاعطارات الآتية :

١ - تاريخ حصول عضو هيئة التدريس على الشهادة والدرجة العلمية التى تعتبر كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لما يقرره نائب رئيس الوزراء للاوقاف وشئون الأزهر بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

٢ - درجته المالية واتصيته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ - اللقب العلمى الحاصل عليه فى كليته او فى معهد علمى من مستواها .

٤ - تاريخ شغله وظيفه فى هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر السابقة او معهد علمى من مستواها » .



وتنفيذا لما نصت عليه هذه المادة أصدر نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ الذي نص في المادة الثانية منه على أن « يوضع في وظيفة أستاذ :

١ — الحاصلون على شهادة العالمية من درجة أستاذ أو ما يعادلها بشرط أن يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل .»

٢ — . . . . .

٣ — . . . . .

٤ — . . . . .

وذلك على أن يتوافر في كل منهم :

أولا : أن يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل ( حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) .:

ثانيا : أن يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما .

ومن حيث أنه يستفاد من أحكام القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر إصدار القرار بتحديد وظائف وأقدييات أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر بعد أخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيخ الأزهر بمراعاة اعتبارات أريمة تنحصر في تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة في هيئة التدريس بكلية الجامع الأزهر واتسمية الدرجة المالية واللقب العلمى ، وهذه الاعتبارات قد وردت في القانون مجلة دون تحديد لمضمونها أو تعيين للشروط الواجب توافرها بالنسبة للتعيين في كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس ، كى يشغل العضو وظيفة أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما لجله القانون ، تهيذا لإصدار القرار الفردى المنوه ( م — ٦١ — ج ١٢ )

عنه بالمادة الأولى من القانون المذكور لاتخاذ أحكامه ، تحقيقا للاعتبارات المشار إليها . فحدد مددا معينة يجب على العضو ان يقضيها من ناربح حصونه على المؤهل الدراسى ، تختلف باختلاف نوع المؤهل ، فاشتراط فيهن يوضع فى وظيفة أستاذ ان يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا لشهادة 'عالمية' من درجة أستاذ . واعتبرها الأصل فى القياس من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه . لأن الحصول عليها شرط اساسى للالتحاق بهيئات التدريس بالجامعة ثم تدرج فى تحديد المدة بالنسبة لباقى المؤهلات ، فاضاف عددا من السنين هو مقدار الفرق الزمنى بين هذه المؤهلات وشهادة العالمية من درجة أستاذ . كما حدد مدة لا تقل عن ستة عشر عاما يقضيها العضو فى تدريس مادة من مواد الدراسة المقرره فى جامعة الأزهر او فى احدى كلياتها . وهى مدة رآها مصدر القرار كافية لاكتساب الخبرة العلمية والعملية التى تؤهل لشغل وظيفة أستاذ . ويكون قادرا على حمل عبء رسالتها العلمية . دون ما اعتداد بالمدد التى يكون العضو قد قضاه فى جهات أخرى مثل فى مستواها عن مستوى كليات الجامعة والتى لا صلة لها بالتدريس فيها . كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل الى وظيفة أستاذ باعتبارها تعادل الدرجة الأولى ، اذ النقل من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى امر ميسور يتفق مع القوانين والنظم المسالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة الى ما يعادل الدرجة الأولى فانه يجانى هذه انتقائين والنظم . ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ مساعد . والدرجة الثانية شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ واذا كان القرار المشار اليه لم يتضمن النص على اللقب العلمى الذى حصل عليه العضو فى كلية من كليات الجامع الأزهر فى حين ان القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ قد نص عليه ضمن الاعتبارات التى يجب مراعاتها للنقل الى هيئة التدريس فان المعول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفاله عند تطبيق أحكامه ، بل يجب الأخذ به شلن باقى الاعتبارات الأخرى .

ومن حيث انه يخلص من جماع ما تقدم أن التحديد الذى جاء به القرار الوزارى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين سلبقا لم يخرج

به عما تضمنه القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ ، بل جاء فى اطلاره العلم الذى رسمه وفى حدود الاعتبارات المطلقة التى أمر بمراعاتها ، كى يملرس مصدر القرار سلطته المخولة له فى القانون بتحديد وظائف واقتدييات اعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم فان هذا القرار يكون قد صدر صحيحا متفقا مع القانون ويكون طلب المدعى الغاءه غير قائم على اساس سليم متعينا رفضه .

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك لما يقوله المدعى ( الطعن ) من انه قد ترتب على افعال احكام القرار الوزارى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ان عين فى وظيفة استاذ من كانوا يلونه فى التخرج واقتدية الدرجة المسالية والحصول على اللقب العلمى — لا وجه لذلك لأن من يعينهم المدعى لا نجمهم به كلية واحدة اذ الثابت انه ينتمى الى كلية الشريعة بينما هم يتبعون كلية اللغة العربية ، وكل كلية من كليات الجامعة تنظم وحدة ادارية مستقلة ، سواء طبقا لقانون اعادة تنظيم الأزهر أو لما هو وارد بميزانية الجامعة ، وان العبرة فى مجال المفاضلة — طبقا للقانون والقرار الوزارى سالفى الذكر — هى بأسبقية توفر الشروط المتطلبة للتعيين فى وظيفة استاذ عند التزام بين المرشحين فى الكلية الواحدة دون باقى الكليات الأخرى التابعة لجامعة الأزهر .

( طعن ٨٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٤٦٨ )

#### المبدأ :

تخلف احد الشروط اللازمة للتعيين فى وظيفة استاذ بكلية الشريعة — عدم جواز التعيين فى هذه الوظيفة .

#### ملخص الحكم :

مضى كان من بين الشروط الواجب توفرها فبين يعين فى وظيفة استاذ بكلية الشريعة ان يقوم العضو بتدريس مادة من مواد الدراسة

المقررة من جامعة الأزهر بأحدى كليتيها مدة لا تقل عن ستة عشر عاماً وذلك طبقاً لما قضى به القرار الوزاري رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهذا الشرط لم يتوفر في حق المدعى لأنه في تاريخ صدور هذا القرار في ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ لم يكن قد أمضى هذه المدة جميعها قائماً بالتدريس في إحدى كليات الجامعة ، إذ الثابت من أوراق ملف خدمته أنه ، بعد حصوله على شهادته ألتخصص القديم في عام ١٩٢٥ ، اشتغل بالتدريس بالمعاهد الدينية التابعة للجامع الأزهر منذ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٢٦ ، حتى تقرر نفيه للتدريس بكلية الشريعة في ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، ثم عين بها في وظيفة مدرس ( أ ) في ٢٦ من فبراير سنة ١٩٥١ . وأن التدريس في هذه المعاهد لا يرقى إلى مستوى التدريس في كليات الجامع الأزهر ، وإذا كان التدريس بالمعاهد المذكورة يتساوى في مرتبته مع التدريس بالكليات لما اشترط المشرع أن يكون العضو قد قام بالتدريس المدة المشار إليها في كلية من كليات الجامع الأزهر أو في معهد علمي من مستواها أو طبقتها ، والقانون في الحقيقة قد استهدف من هذا الشرط المصلحة العامة بأن يكتسب عضو هيئة التدريس الخبرة العملية والعملية بممارسة التعليم في الحقل الجامعي مدة كافية ليكون صالحاً وإهلاً لتولي الوظيفة وذلك لتحقيق الغرض الذي رمى إليه المشرع من وراء التنظيم المستحدث للجامعة بما يكفل تدعيمها وتمكينها من أداء رسالتها في عهدها الجديد .

ومن حيث أنه متى تبين ما تقدم فإن القرار رقم ١١١ لسنة ١٩٦٤ إذ لم يشتمل على تعيين المدعى في وظيفة استاذ لتخلف أحد الشروط فيه وهو شرط قضاء مدة ١٦ عاماً في التدريس بكلية الجامع الأزهر فإنه يكون قد صدر صحيحاً بنأى من الطعن فيه ، ويكون طلب المدعى الفاء في غير محله ويتعين — والحالة هذه — رفض دعواه ، وأدقضى الحكم الملمون فيه بذلك يكون قد أصاب الحقيقة ، ويكون طعن المدعى في هذا الحكم من ثم غير قائم على أساس سليم من القانون جدير بالرفض .

قاعدة رقم ( ٤٦٩ )

المبدأ :

تحديد المحاضرات والاساتذة المتخصصين اللازمين لسير الدراسة في الكليات على الوجه الأكمل — من الأمور التي تترخص الإدارة في تقديرها .

ملخص الحكم :

من المقرر أن تحديد المحاضرات والاساتذة المتخصصين اللازمين لسير الدراسة في الكليات على الوجه الأكمل إنما هو من الأمور التي تترخص الإدارة في تقديرها طبقا لما تراه محققا للصالح العام ولنظام الدراسة في الكليات دون رقابة عليه من القضاء مادام خلا تقديرها من الانحراف بالسلطة وهو أمر لم يتم أي دليل عليه .

( طعن ١٣٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢ )

قاعدة رقم ( ٤٧٠ )

المبدأ :

ليس للمجلس الأعلى للأزهر أي اختصاص في شأن معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة نصوص الرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ في شأن الأزهر — وقد حصل المدعى على شهادة في ظل احكامه — أنه خلا من أي نص يخول المجلس الأعلى للأزهر أي اختصاص في شأن معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية ، كما لا يوجد أي نص في قانون آخر يخول المجلس الأعلى للأزهر أي اختصاص في هذا الشأن أما المادة ٢٢ من الرسوم بقانون

رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٦ سلف الذكر ، التى تنص على ان يختص المجلس الاعلى للأزهر باقتراح انشاء الكليات واقسام دراسة الاجازات واقسام التخصص والمعاد الدينية وتقرير انشاء الأقسام العامة والنظر فى كل ما يتعلق بخطة الدراسة فلا يفيد نصها سواء باستقراء عباراته أو باستيعاب مفهومه ، ان المجلس الاعلى للأزهر يختص باجراء معادلة الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التى تمنحها جامعات الجمهورية ، هذا فضلا عن ان منطق الأمور يقضى بأنه اذا جاز ان يكون للمجلس الاعلى دور فى هذا الشأن ، فان مجال ذلك ان تكون المعادلة المطلوب اجراؤها هى معادلة شهادة من الشهادات التى تمنحها إحدى جامعات الجمهورية بشهادة من الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية وليس العكس .

ولا يصح الاستناد الى نص المادة ٥٧ فقرة ثانية من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ فى شأن اعادة تنظيم الأزهر التى يقضى بان درجة التخصص فى دراسة من الدراسات المقررة فى إحدى كليات جامعة الأزهر تعادل درجة الماجستير فى تقرير معادلة الشهادة الحاصل عليها المسمى لدرجة الماجستير ذلك ان هذه المادة انها تتناول الشهادات والدرجات التى تمنحها كليات جامعة الأزهر ، التى نظمها القانون سلف الذكر ، فلا يسرى حكمها على الشهادات التى كتلت تمنحها الجامعة الأزهرية قبل صدور هذا القانون ، والتى كتلت تغلير تمام المسيرة الشهادات والدرجات العلمية التى تمنحها جامعة الأزهر .

( طعن ١٣١٥ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٦ )

### قاعدة رقم ( ٤٧١ )

#### المبدأ :

جامعات — جامعة الأزهر — أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر — تعيين — مدد الخدمة السابقة — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الأزهر — استعراضي الشروط المقررة للتعين في وظيفة مدرس ووظيفة  
استاذ مساعد — يكون التعين في جميع الأحوال من تاريخ موافقة مجلس  
الجامعة دون أن يترد إلى تاريخ انقضاء المدد التي استوجبها المشرع سواء  
بالنسبة إلى التعين في وظيفة مدرس أو في وظيفة استاذ مساعد —  
لا يجوز الارتداد بالحقبة المدرس إلى تاريخ شغله لوظيفة أخرى ولو كان  
هذا التاريخ لاحقاً لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعين في الوظيفة  
وكانت هذه الوظيفة معادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المسالية  
أو من حيث الشروط التي يتطلبها المشرع للتعين في كل منها — أساس  
ذلك — أن ليا من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر  
وقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه والقانون  
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب  
مدد الخدمة السابقة في الوظيفة المعادلة .

#### ملخص الفتوى :

أن المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢  
بشأن شروط وإجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر  
تنص على أنه « يشترط فيمن يعين عضواً بهيئة التدريس :

١ — . . . . .

٢ — أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها . . . . «  
وتنص المادة الثالثة على أنه « يشترط فيمن يعين مدرساً أن يكون قد  
مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس  
أو ليسانس أو ما يعادلها » وتنص المادة الرابعة على أن « يشترط فيمن  
يعين استاذاً مساعداً :

( أ ) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل  
في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد  
علمي من طبقتها .

( ب ) أن يكون قد مضت إحدى عشرة سنة على الأقل على حصوله  
على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

( ج ) أن يكون قد قام فى مادته وهو مدرس بلجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة .

ويجوز استثناء ان يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توفرت لديهم الشروط الآتية :

( أ ) ان يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه فى البند ٢ من المادة الثانية من هذا القرار ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .

( ب ) ان تكون قد مضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

( ج ) ان يكونوا قد نشروا بحوثا مبتكرة أو قاموا فى مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وتنص المادة الثامنة من هذا القرار على أن « يعين وزير شئون الأزهر أعضاء هيئة التدريس بعد أخذ رأى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث أنه يؤخذ من هذه النصوص أن التعيين فى وظيفة مدرس يتطلب فيه المشرع انتضاء مدة معينة على الحصول على الدرجة الجامعية الأولى هى ست سنوات على الأقل ، أما التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فيطلب شروطا تختلف بحسب ما اذا كان المعين فى هذه الوظيفة من داخل الجامعات أو من خارج الجامعات ، وفى الحالة الأولى يتطلب المشرع ان يكون شاغلا للوظيفة التى تسيقها مباشرة وهى وظيفة مدرس ، وأن يكون شغلا لهذه الوظيفة قد مضت عليه على الأقل خمس سنوات ، فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو فى معهد علمى من طبقتها ، ويتطلب المشرع فضلا عن ذلك ان يكون قد مضت على حصوله على الدرجة الجامعية الأولى احدى عشرة سنة فاذا كان التعيين من خارج



الجامعات فإن المشرع يتطلب مدة اطول من ثلاث عشرة سنة ، وإن يكون قد مضت ثلاث سنوات على حصوله على درجة الدكتوراه .

ونرى جميع الأحوال يكون التعمين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، دون ان يترد تاريخ التعمين الى تاريخ انقضاء المدد التي استوجبها المشرع سواء بالنسبة الى التعمين في وظيفه مدرس أو في وظيفة أستاذ مساعد ، اذ ان انقضاء هذه المدد يجعل المرشح صالحا للتعيين في الوظيفة ولكنه لا يرتب له اتمتية في هذه الوظيفة من تاريخ توفر هذه الصلاحية له . كما لا يجوز الارتداد بالتمتية المدرس الى تاريخ شغفه لوظيفة أخرى ولو كان هذا التاريخ لاحقا لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعيين في الوظيفة وكانت هذه الوظيفة معادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المالية أو من حيث الشروط التي يتطلبها المشرع للتعيين في كل منها ذلك ان ايا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها أو قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين اعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر المشار اليه أو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على تواعد لحساب مدد الخدمة السابقة في الوظيفة المعادلة والتي تقيد عضو هيئة التدريس خبرة في وظيفته الجديدة اعتدادا منه بالطبيعة الخاصة لوظائف اعضاء هيئة التدريس وما تتطلبه من شروط وما تستلزمه من خبرة علمية وعملية ولا يمكن ان تتوفر في وظيفة أخرى غير وظائف هيئات التدريس .

## الفصل السابع مسائل متنوعة

### الفرع الأول استقلال الجامعة بميزانياتها

#### قاعدة رقم ( ٤٧٢ )

##### المبدأ :

الجامعات مؤسسات عامة قومية — استقلال ميزانيتها عن ميزانية الدولة — خضوعها لأحكام المادة ١٠٥ من الدستور — اجراء الأحكام الخاصة بالميزانية عليها .

##### ملخص الفتوى :

ان الجامعات المصرية مؤسسات عامة قومية توافرت في شأنها مقومات هذه المؤسسات ، فهي تقوم على مرفق التعليم العالي في مصر ، وتبذل لهذا الغرض بالنصيب الاوفر من مواردها المالية ، وقد خولها القانون شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة . ونصت المادة العاشرة من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية على ان « يكون لكل جامعة ميزانية خاصة بها مستقلة عن ميزانية الدولة يعدها مجلس الجامعة ، ويصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم بعد موافقة المجلس الاعلى للجامعات » ، ومن ثم يتعين اعمال نص المادة ١٠٥ من الدستور في شأنها واجراء الأحكام الخاصة بالميزانية الصلة وحسبها الختام ، واهم هذه الأحكام ، وأبرزها وجوب عرضها على مجلس الامة لبحثها واتقرارها .

## الفرع الثاني المدينة الجامعية

قاعدة رقم ( ٤٧٣ )

المبدأ :

المدينة الجامعية — المراحل التشريعية التي مر بها انشائها — التنظيم الجديد لهذه المدن — جعل المدينة وحدة من وحدات الجامعة مندمجة فيها ماليا وإداريا — ولا يغير من ذلك بقاء مجلس لإدارة المدينة الجامعية مختص بالأعمال الإدارية والمالية — ليس للمدينة الجامعية نمة مالية ولا ميزانية مستقلة — لا تعتبر المدينة الجامعية وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها ودرجاتها في تدرج هرمي — لا يجوز القول بأنفرادها من ناحية التنمية بجدول مستقل — الترقية سواء في المدينة الجامعية أو في الإدارة العامة تتم على أساس كشف تقديمية واحد لجميع الموظفين التابعين لها .

ملخص الحكم :

قد بان لهذه المحكمة بتمتعي المراحل التشريعية الخاصة بإنشاء المدن الجامعية أنه صدر في ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٠ مرسوم باعتبار نظام منشأة « مدينة ماروق الأول الجامعية » تلغت بمقتضاء لجنة بجمع الاكتتابات والتبرعات من الهيئات لتأسيس منشأة يطلق عليها اسم « مدينة ماروق الأول الجامعية » ونص المرسوم على أن يكون للمنشأة شخصية معنوية خاضعة لقضاء المحاكم الوطنية ويتولى إدارتها المجلس الأعلى لرعاية المدينة ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية ومسدر بعد ذلك مرسوم آخر في ١٨/١٢/١٩٥٢ بنظام مؤسسة المدينة الجامعية بالقاهرة التي النظام السابق وأحل محله نظاما جديدا إذ نصت المادة الأولى من المرسوم على تسمية المدينة ( المدينة الجامعية بالقاهرة ) ونصت المادتان الثانية والرابعة على أن يقوم على إدارة المؤسسة مجلس إدارة يختص بجميع الأعمال الإدارية والمالية ومن بينها تمثيل المدينة أمام القضاء وتعيين الموظفين

والمستخدمين وترقيتهم وتأديبهم في الحدود المبينة باللائحة الداخلية ونصت المادة السابعة على أن « تكون ميزانية المؤسسة مستقلة عن ميزانية الجامعة » ونصت المادة الثامنة على المصادر التي تستند منها موارد المؤسسة وهي : ( أ ) ما يؤديه الطلبة من رسم . ( ب ) الامانة التي تؤديها الجامعة سنويا . ( ج ) الاعانات الأخرى . ( د ) إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة للملكة للمؤسسة . ( هـ ) التبرعات والوصايا . وفي ٢٤ أغسطس ١٩٥٥ أصدر مجلس الوزراء قرارا باعتماد لائحة النظام الدراسي والتأديبي والاجتماعي لطلاب الجامعات وذلك تنفيذاً للقانون رقم ٥٠٨ سنة ١٩٥٤ بعباده تنظيم الجامعات المصرية . وقد تضمن القرار تنظيماً للمسند الجامعي مستوحى من أحكام اللائحة الخاصة بالمدينة الجامعية بجامعة القاهرة ولكن النص الخاص باستقلال ميزانية المدينة عن ميزانية الجامعة بقي كما هو في المادة ١٤١ إلا أن المادة ١٤٠ جعلت الاختصاص في تعيين الموظفين منوطاً بمدير الجامعة بدلاً من مجلس الإدارة .. ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٦١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات المصرية باعادة تنظيم المدن الجامعية بما لا يخرج عن التنظيم السابق . ثم صدر بتاريخ ١٨/٧/١٩٥٧ اقرار الجمهوري رقم ٦٤١ لسنة ١٩٥٧ باعتبار المدن الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة وتضمن القرار الإشارة في ديباچته الى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية وإلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون سلف الذكر ونص القرار في المادة الأولى على أن « تعتبر المدينة الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة التابعة لها وتكون أموالها عامة » وكشفت المذكرة الإيضاحية لهذا القرار عن أنه صدر حسباً للخلاف الذي ثار حول التكيف القانوني لمركز المدينة الجامعية وهل هي مؤسسة خاصة ذات نفع عام أم أنها وحدة من وحدات الجامعة بتأكيد أنها وحدة من هذه الوحدات ثم صدر أمراً القرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات للجمهورية العربية المتحدة والمعمول

بها من ١٩٥٩/١٠/٢١ بتاريخ نشرها في الجريدة الرسمية وتبين صدور القرار المطعون فيه وجاءت هذه اللائحة الجديدة بتنظيم جديد للمدن الجامعية أكد كونها وحدة من وحدات الجامعة وألفت ما كانت تحس عليه اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ من اعتبار ميزانية المدينة مستقلة عن ميزانية الجامعة . وألفت كذلك ما كانت تنص عليه اللائحة القديمة من أن لمدير الجامعة بالنسبة إلى موظفي المدينة :جامعية ومستخدميها وعملها من حيث تعيينهم وترقيتهم وتاديبهم ونفصلهم جميع السلطات المقررة في شأن موظفي الجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس مما يدل على أن موظفي المدن الجامعية قد أصبحوا من موظفي الجامعة الخاضعين لسلطة مدير الجامعة طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الجامعات دون حاجة إلى نص صريح يقرر هذا المعنى اعترافا من الشارع باندماج المدن الجامعية ماليا وإداريا في الجامعات التي تنبمها هذه المدن .

ومن حيث أن هذه المحكمة تستخلص من النصوص التشريعية سالفة الذكر أن التنظيم الجديد للمدن الجامعية جعلها وحدة من وحدات الجامعة منمجة فيها ماليا وإداريا سواء استتبذ ذلك من صريح النصوص أو من مقتضيات التنظيم نفسه ولا يؤثر في ذلك إبقاء مجلس لإدارة المدينة الجامعية مختص بالأعمال الإدارية والمالية مادام أن سلطات مدير الجامعة بالنسبة لموظفي المدينة في نفس السلطات المقررة في شأن موظفي الجامعة كما أن مضمون المادة ١٩٢ من اللائحة الجديدة جاء مخالفا لمضمون النصوص السابقة إذ نصت هذه المادة على أنه تخصص الموارد الآتية للصرف على المدينة ( أ ) ما يؤديه الطلاب من الرسوم الخاصة بالمدينة . ( ب ) الاعتمادات التي تخصص للمدينة في ميزانية الجامعة . ( ج ) الاعانات التي تسهم بها الهيئات العلمية والتبرعات والهبات والوصايا . ( د ) إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة بخلاف النصوص السابقة التي كانت تجعل من الاعانات التي تدفعها الجامعة للمدينة موردا من مواردها بمعنى أن تخصيص اعتمادات الصرف على المدينة دون جعل

موارد معينة من إيرادات المدينة يستفاد منه ان الشارع قد أُنْجِه الى ادماج المدن الجامعية مع الجاهات التابعة لها ماليا واداريا ومن ناحية اخرى فقد استبدل النص المذكور بعبارة « إيرادات الاموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة » بعبارة « إيرادات الاموال الثابتة والمنقولة الملوكة للمدينة » التي وردت في المادة ١٦٦ من اللائحة المفاه وبذلك أنكر الشارع على المدينة الجامعية ان يكون لها ممتلكات خاصة بها أنكلوا منه لوجود نية مالية لها وبالتالي ميزانية مستقلة .

ومن حيث انه مما يؤكد عدم استقلال المدينة الجامعية بذمتها وميزانيتها ما ورد بميزانية سنة ١٩٥٩ — ١٩٦٠ لجامعة عين شمس التي صدر القرار المطعون فيه في ظلها فانه يبين من الاطلاع على مفردات الباب الأول الخاص بالمرتبات والاجور والرواتب والتكلفتات انها جاءت على النحو الآتي :

#### ( ١ ) الدرجات الدائنة :

الادارة العامة وتشمل الوظائف العليا والوظائف الادارية والوظائف العالية الفنية والوظائف المتوسطة الفنية والوظائف الكتابية بالمدينة الجامعية وادرج تحت هذا العنوان الوظائف والدرجات الآتية :

الوظائف العالية الفنية	
سنة ١٩٥٨	
١	درجة ثانية — مراقب المدينة الجامعية والتغذية
٥	درجة سابعة مشرف ومشرفة للمسلكن

الوظائف الادارية	
سنة ١٩٥٩	سنة ١٩٥٨
١	١
٢	١
١	٢
٥	١
١	١
١	١

الوظائف المتوسطة الفنية

—	١	درجة خامسة معاون
١	—	درجة سادسة معاون
٢	٢	درجة سابعة رئيس مطعم
—	—	
٤	٤	

الوظائف الكتابية

١	١	درجة سادسة صراف
١٢	١٢	درجة سابعة مراجع وأمين مخزن
١٦	٢٦	درجة ثامنة كتبة وملاحظون
—	—	
٣٠	٢٩	جملة وظائف المدينة الجامعية

( تحصيل تكاليف خدمات من يقومون بأعباء هذه الوظائف بالخصم من الاعانة المقررة للمدينة الجامعية في الباب الثاني ) .

ومن حيث ان البيان المتقدم واضح الدلالة على أن المدينة الجامعية لا تعتبر وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها وتدرجها في تدرج هرمي بحيث تسمح بالترقية من درجة الى أخرى دون حاجة الى الاستعانة بالدرجات الأخرى الواردة في الميزانية تحت عناوين أخرى مثل الإدارة المسلمة وذلك لأن ميزانية المدينة الجامعية أبعد ما تكون عن التدرج الهرمي بخلاف ما جاء بالحكم المطعون فيه متعارضا مع الواقع وأية ذلك أنه بالنسبة للوظائف الإدارية يلاحظ أنها تنتهي بالدرجة الثالثة ولا توجد درجات ثانية أو أولى أما بالنسبة للوظائف المتوسطة الفنية فهي تنتهي بالدرجة الخامسة ولا توجد درجات رابعة كما لا توجد درجات ثامنة بالنسبة للوظائف الكتابية فهي تنتهي بالدرجة السادسة ولا توجد درجات خامسة أو رابعة . ومتى كان الأمر كذلك ولم تكن ميزانية المدينة الجامعية وحدة مستقلة قائمة بذاتها فلا يجوز القول بفرادها من ناحية الأقدمية بجدول مستقل عن جدول الإدارة خاصة وأن ميزانية الجامعة للسنة

المالية سالفة الذكر لم تتضمن فيها يتطرق بوظائف المدينة الجامعية  
تأشيراً خاصاً يُميد أفرادها بجدول مستقل كما كان الحال في ميزانية  
١٩٥٧ — ١٩٥٨ ٥

ولا يؤثر في ذلك ما ورد من تأشير بميزانية المدينة الجامعية من أن  
تكاليف خدمات من يقومون بأعباء هذه الوظائف تحصل بالخصم من  
الإعانة المقررة للمدينة الجامعية في الباب الثاني إذ أن الميزانية بطبيعتها  
يجب أن تحدد المصروفات والتكاليف التي تنفق خلال سنة مالية والموارد  
أو الإيرادات التي تجبى خلال السنة فإذا جاءت الميزانية وحددت مورداً  
معيناً ينفق منه على مصرف معين فذلك لا يعنى أن يكون للمدينة ذمة  
مالية مستقلة أو لموظفيها كشف أقدمية مستقل بعد أن أصبحت بحكم  
الواقع والقانون وحدة من وحدات الجامعة وغير قائمة بذاتها بحكم أوضاع  
الميزانية نفسها خصوصاً وأنه كان من المتعين أن يحدد الوجه الذي ستنفق  
فيه الإعانة المقررة للمدينة الجامعية بطريقة أو بأخرى .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإن الترقية — سواء في المدينة  
الجامعية أو في الإدارة العامة للجامعة — تتم على أساس أقدمية  
واحد لجميع الموظفين التابعين لهاتين الجهتين .

( طعن ١٢٨١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢١ )



چانه

\_\_\_\_\_

( ۱۲ ج - ۶۲ - ۵ )



## جـ

قاعدة رقم ( ٤٧٤ )

المبدأ :

ترك الدفن في إحدى الجبلات بقرية ما زهاء ٥٥ علما ينهى تخصيصها للمنفعة العامة بالفعل ، وفقا لحكم المادة ٨٨ من القانون المدني - فقدما صفتها كمال عام ، حتى ولو لم تنقل منها رفات الموتى ، وصيرورتها بعد ذلك مالا خاصا مملوكا للدولة - سريان حكم القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ في حالة التعدي عليها ، بتحويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن ازالة التعدي اداريا دون الانتجاع الى القضاء .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من الأوراق ان الأرض المقام عليها منزل المدعى الصادر في شأنه قرار ازالة المطعون فيه تقع ضمن ارض جبلية قديمة للمسلمين غير مستصلحة بناحية الصلاحيات مركز دكرنس بالدقهلية اوقف الدفن فيها منذ زهاء خمس وخمسين سنة وان لم تنقل منها رفات الموتى . وبهذه المثابة فانها قد فقدت صفتها كمال عام بانتهاء تخصيصها لمنفعة العامة بالفعل وفقا لحكم المادة ٨٨ من القانون المدني ، ومن ثم فانه تسرى فيما يتعلق بالتعدي عليها الحماية التي أضفاها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ على الأموال الخاصة المملوكة للدولة ، وتتبع في شأن هذا التعدي الوسيلة التي شرعها هذا القانون لتحقيق تلك الحماية بتحويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن حق ازالته اداريا دون الانتجاع الى القضاء .

( طعن ١٦٦٧ لسنة ٧ ق ، ١٥٤٧ لسنة ٨ ق - جلسة

( ١٩٦٣/٦/١٥ )

## قاعدة رقم ( ٤٧٥ )

### المبدأ :

التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من أراضي الجبانات لأقامة مدافن أو أحواش عليها - دونف النضاء وانشاء في فرنسا منها - تمتعها في مصر بطابع من ثقبات والامسرة لا يزحزح - ألا أنهاء تخصيص المكان للدفن .

### ملخص الحكم :

من التراخيص التي يرى النضاء والفقهاء في فرنسا أن لها صفة العقود الادارية وتنقسم بطابع الاستقرار التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من أراضي الجبانات لأقامة مدافن أو أحواش عليها . ويذهب النضاء الفرنسي الى أن حق المرخص له في الانتفاع بجزء من أراضي الجبانات حق عيني عقارى موضوعه الانتفاع بالجزء المخصص في الاغراض المحددة في التراخيص بمراعاة أن رغبة الأسرة هي أن يستقر موتاهم في المكان الذى خصص لهم .

والتراخيص بمثل هذا النوع من الانتفاع في مصر يرتبط باعتبارها ومعتقدات دينية وأعراف مقدسة عميقة الجذور في نفوس الكافة مد مجرى التاريخ باعتبار أن القبر هو مولى المرء بعد مماته وداره التى يوارى فيها بعد انتهاء رحلته الدنيوية ويزار ذويه وعارفه في المناسبات الدينية المختلفة كذلك فإن أفراد الأسرة الواحدة حريصون بحكم التقاليد على أن يضم قبورهم على تعاقب الاجيال مكان واحد . كل ذلك أضفى على التراخيص بشغل أراضي الجبانات في مصر منذ وجدت طابعاً من الثبات والاستقرار لا يزحزحه الا أنهاء تخصيص المكان للدفن وقلها يتم ذلك الا فيما يتعلق بالجبانات التى بطل الدفن فيها وزالت معالمها .

قاعدة رقم ( ٤٧٦ )

المبدأ :

طبقا لأحكام لائحة جيبانات المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظة مصر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجيبانات وقرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية لهذا القانون تعتبر أراضى الجيبانات من أراضى الدولة — مقتضى ذلك عدم احقية وزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها — حق وزارة الأوقاف فى التعويض مقصور على قيمة السور المقام حول تلك الجبانة الذى أزالته المحافظة .

لخص الفتوى :

ان المادة العاشرة من لائحة جيبانات المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظ مصر ( رئيس لجنة جيبانات المسلمين بمدينة القاهرة ) الصادر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ تنص على أنه « لا تدفع اللجنة تعويضا عما تأخذهُ للتفطيم من أراضى الجيبانات ولا تأخذ تعويضا عن أراضى الجيبانات التى تعطى للأفراد من زوائد التفطيم » .

وتنص المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجيبانات على أنه « تعتبر جبانة عامة كل مكان مخصص لدفن الموتى ، قائم فعلا وقت العمل بهذا القانون ، وكذلك كل مكان يخصص لهذا الغرض بقرار من السلطة المختصة . وتعد أراضى الجيبانات من الأملاك العامة ويحتفظ بهذه الصفة بعد ابطال الدفن وذلك لمدة عشر سنوات أو الى أن يتم نقل الرفات منها ، على حسب الأحوال » .

وتنص المادة الثانية من القانون على أنه « تتولى المجالس المحلية فى حدود اختصاصها انشاء الجيبانات وصيانتها والغاء وتحديد رسم الانتفاع بها بما لا يجاوز ٥٠٠ مليم ( خمسمائة مليم ) للمتر المربع وذلك طبقا للشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

وتنص المادة الثانية عشر من ذات القانون على أنه « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير الصحة بعد موافقة وزيرى الإسكن والمرافق والدولة للإدارة المحلية » .

وفد صدر قرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبائات وتنص المادة الثانية منه على أنه « للمجلس المحلى أن يحدد مساحة معينة للأحواش القائمة بالجبائات وله فى هذه الحالة أن يسئولى على المساحة الزائدة فى هذه الأحواش اذا كانت غير مشغولة بالمقابر وتصلح للارتفاع بها على أن يعرض المنتفعون عن المنشآت والأسوار المسئولى عليها وأن يقسمها ويوزعها على منتفعين جدد وفقا للأوضاع التى يصدر بها قرار من المجلس المحلى المختص » .

وتنص المادة الرابعة من ذات اللائحة على أنه « تختص بالنظر فى توسيع الجبائات القديمة واختيار مواقع الجبائات الجديدة لجنة تشكل بقرار من المحافظ المختص من ..... » .

ومن حيث أن المستفاد من النصوص القانونية المتقدم ذكرها ، أن أراضى الجبائات هى من أراضى الدولة وأن المشرع وضع أساسا للتصرف فيها بمعرفة لجنة الجبائات التى وكل إليها ذلك فى الحدود المقرره قانونا ومن ثم فلا احتية لوزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها بعد أن استبان أن أراضى الجبائات هى من أراضى الدولة وبالتالي ليس ثمة مجال للتعويض عن الاستيلاء عليها من الجهة صاحبة الاختصاص والتصرف فيها قانونا .

وترتبيا على ما تقدم يكون حق وزارة الأوقاف فى التعويض بمنصورا على قيمة السور المقام حول تلك الجبلة الذى أزالته المحافظة ( وهى لم تنازع الوزارة فيه حسبما سبق ذكره فى معرض تسجيل الوقائع ) . على أن هذا لا يحول دون استجابة المحافظة بتقديم الأرض التى تنزم

لوزارة الأوقاف إذا ما طلبت الوزارة ذلك استكمالاً للمدائن التي سبق الترخيص بها ، وذلك كله في حدود مقتضيات الصالح العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى عدم احتية وزارة الأوقاف في الحصول على تعويض عن الأرض المستولى عليها بمهرنة محافظة القاهرة من جبانة سيدى عقبة الجديدة تنفيذا للقرار رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ ، وإن حقها في التعويض متصور على قيمة السور المتناهم حول هذه الجبانة الذى أزالته المحافظة .

وتوصى الجمعية العمومية بمنح وزارة الأوقاف قطعة أرض تخصص لإقامة المدائن اللازمة استكمالاً لما سبق لها فيه .

( ملف ٢٢٠/٢/٣٢ — جلسة ١٩٧٣/٩/١٩ )





**جريدة رسمية**

---



## جريدة رسمية

قاعدة رقم ( ١٧ )

### المبدأ :

الجريدة الرسمية — نفقات النشر في هذه الجريدة — الجهة التي تتحمل هذه النفقات — هي الجهة طالبة النشر وحدها باعتبارها هي التي تعاقدت مع الهيئة العامة للطابع الاميرية دون الجهة المستفيدة من القرارات المنشورة ما دامت غير ذات علاقة بالنشر .

### ملخص الفتوى :

طلبت الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية تحصيل قيمة نفقات نشر بعض القرارات المنفذة للقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦٠ في شأن التزامات النقل العام للركاب بالسيارات في مدينة القاهرة .

وقد عرض هذا الطلب على لجنة تصفية التزامات شركات الأوتوبيس فقررت بجلسة ٢ من مايو سنة ١٩٦١ أن تتحمل مؤسسه النقل العام لمدينة القاهرة هذه النفقات نظرا لأن تلك القرارات تخص المؤسسة : يشاطروهم في ذلك موظفوا أو عمال أى شركة أو هيئة أخرى ند ترتبط معها بأية رابطة من الروابط القانونية ما دام هؤلاء الموظفون والعمال لا تربطهم بالشركة الاولى رابطة قانونية يصدق عليهم في ظلها وصف الموظفین أو العمال فيها .

وإذا كان من الثابت من استقراء العقد المبرم بين بنك مصر وشركة فنادق هيلتون المالية في ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، والعقد المبرم بين شركة مصر للفنادق وبنك مصر في ٢١ من يولية سنة ١٩٥٥ ، أن شركة مصر للفنادق تنطق فنتق النيسل هيلتون وقد أجرته لشركة فنادق هيلتون المالية بشروط خاصة ولدة محدودة وهذه الشركة الأخيرة منفصلة عن الشركة الاولى ذات شخصية اعتبارية مستقلة وذمة مالية

متميزة وتخصص بموظفيها وعمالها الذين يمارسون العمل لحسابها في الفندق خلال فترة استئجارها وادارتها له ، دون أن تقوم بينهم وبين شركة مصر للفنادق أية رابطة وظيفية أو علاقة عمل أو أية تبعية على أى نحو ، فانهم بالتالى وقد انتفى عنهم وصف الموظف أو العامل بشركة مصر للفنادق ، لا يدركون خطأ من أرباحها أو يثبت لهم حق التمثيل في مجلس ادارتها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى وانسربح الى عدم احتية موظفى وعمال فندق النيل هيلتون في المطالبة بصيب في أرباح شركة مصر للفنادق وبالتمثيل في مجلس ادارتها .

( فتوى ٦٢٧ في ٢/١٠/١٩٦٢ )

## جمع بين وظيفتين

الفصل الأول : ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين .

أولا : طالما لم يكن شغل إحدى الوظيفتين بطريق التعمين فإن حظر الجمع بين الوظيفتين لا يسرى .

( أ ) حظر الجمع بين وظيفتين قائم على التعمين دون التنب .

( ب ) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى في حالة الإعارة .

( ج ) أمثلة لحالات تب وإعارة يفسر معها حظر الجمع بين وظيفتين .

نانيا : إذا كان المصريح بإزادة المهنة خارج نطاق الوظيفة موعونا لا يسرى على هذا المسمى حظر الجمع بين وظيفتين .

سنا : لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انقضاء علاقة التسمية التي ينشأ جوهر من الوظيفة وعدد العمل الفردي .

رابعا : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد إلى التعمين بأحد أشخاص المتعاونين التولى العلم .

خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المادي أو عدم تتأني الأجر .

سادسا : الترخيص بالعمل في جهة خاصة .

سابعا : استصدار الترخيص بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية .

ثانيا : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساطة الادارية .

الفصل الثاني : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .

الفصل الثالث : حالات يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .



## الفصل الأول

### ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين

أولاً : طالما لم يكن شغل إحدى الوظيفتين بطريق التعمين فإن حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى :

قاعدة رقم ( ٤٧٨ )

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - عدم سريان هذا الحظر على مثل ديوان المحاسبات في عملية مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي لأن هذا التمثيل لا يعتبر تعميماً .

ملخص التفسير :

تنص المادة ١١ من القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٦٠ على أن « يهدف بمراجعة حسابات البنك سنوياً إلى مراقبتين يعينهما ويحدد أتعابهما وزير الاقتصاد على أن يمثل أحدهما ديوان المحاسبة بناء على ترشيح من رئيس الديوان ، وتقوم هذه المراجعة مقام مراقبة ديوان المحاسبة » . ومفاد هذا النص أن يتولى مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي مراقبان أحدهما يمثل ديوان المحاسبة ومن الطبيعي أن يكون هذا المراقب موظفاً بديوان المحاسبة إذ ليس من المقبول أن يمثل الديوان شخص من غير رجاله ، فضلاً عن ذلك فإن مراجعة حسابات الهيئات المالية تدخل في اختصاص ديوان المحاسبة ، وقد رأى الاستعاضة عن مراجعة الديوان لحسابات البنك المركزي والبنك الأهلي بهذا النظام الذي حرص على الإبقاء على أشراف ديوان المحاسبة في شخص المراقب الذي يرشحه رئيس الديوان .

وفيما يتعلق بخضوع هذا العمل لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فإن المادة الأولى من هذا القانون تنص على أنه « لا يجوز أن يعين

أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى . ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر انجمع بين وظيفتين متعلقتين في نفس الشخص في أن واحد ، ماذا كان العمل الذي يعهد إلى الموظف متصلا بأعمال وظيفته ولو كان أداءه خارج نطاق عمله الأصلي لأن عمل الموظف في هذه الحالة يعتبر امتدادا لعمله الأصلي ولا يعتبر في هذه الحالة مكملا في وظيفة أخرى مع وظيفته الأصلية . وعلى مقسّى ذلك فإن تعيين موظف من موظفي ديوان المحاسبات مراقبا ممثلا لديوان البنك المركزي أو البنك الأهلي لا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى بل هو البنكين إذ روعي في إصدار هذا القرار وصف معين في الموظف وهو أن يكون موظفا في ديوان المحاسبات . ومن ثم فإن قيام مثل هذا الموظف بعملية المراجعة في البنك المركزي أو البنك الأهلي يعد امتدادا لعمله الأصلي في الديوان ولا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن يمثل ديوان المحاسب في عملية مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي يجب أن يكون من موظفي الديوان وأن عمله هذا لا يخضع للحظر المنصوص عليه في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٩٨٤ في ١٢/٢١/١٩٦١ )

( ١ ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعيين دون التنبؤ :

قاعدة رقم ( ٤٧٩ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

— قيام بعض موظفي وزارة الإسكان والرفاق بالإشراف والمراقبة على ألعاب الياسر بكتريو المترو والمقطم نظير أجر إضافي — اعتبار ذلك ندبا لا يخضع لحكم حظر الجمع .



## ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى اكر من وظيفة واحد سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص ان المترع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيها الشخص فى أن واحد ، ومن المسلم ان التعيين هو اسناد الوظيفة الى شخص لينهض باعبائها بصحة دائمه مستقره وفى هذا الخصوص يختلف التعيين عن النذب على ما يستفاد من المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة ، فالنذب هو شغل موقوف للوظيفة فتلك الجهة الاصلية الفاء نذب موظفها فى اى وقت من الاوقات . ومن ثم فان نذب الموظفين بالتقييم بعمل فى غير جهاتهم الاصلية فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر تعيينا فى اكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ويعتبر قيام بعض الموظفين بوزارة الاسكان والمرافق بأعمال التفتيش والمراقبة على ألعاب الميسر فى كازينوهات المفتزة والمقطم قياما بأعمال اضافية بطريق النذب ، ذلك ان طبيعة عملهم تقتضى القيام به فى هذه الأماكن وفى الاوقات المحددة لمراقبة اللعب والتأكد من سلامة الحصولة والانتاوة التى تؤول الى الوزارة ، وهذا العمل يقومون به لصالح الوزارة المتعانة مع الشركات المساهمة للتصميم والانشاءات السياحية ، ومن ثم فان مراقبة اللعب من جانب الوزارة بوسيلة نذب هؤلاء الموظفين لا ينصرف أثرها الى الجهة التى يبلشرون رتبعتهم فيها وانما ينصرف الى وزارة الاسكان والمرافق وان كان العمل يؤدى خارجها وهو أمر راجع الى طبيعة العمل ذاته ولا تخرج هذه الصورة عن كونها ندبا وفقا لاحكام المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن نذب موظفى وزارة الاسكان  
( م — ٦٣ — ج ١٢ )

والمرافق ومحافظتى القاهرة والاسكندرية لرقابة ألعاب الميسر بكل من  
كازينو المنتزه وكازينو المقطم لا يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ١٨٢ فى ١٩٦١/١٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٠ )

#### المبدأ :

عدم جواز الجمع بين وظيفتين المنصوص عليه فى المادة الأولى  
من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — فاصر على التعيين دون النخب .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز ان يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى »  
ويستفاد من هذا النص ان المشرع اذ عبر بكلمة ( تعيين ) فهو : قصد  
الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استمرار  
الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق بحيث يخلص لجهة  
نشاط الموظف نشاطا دائما لا تتهدده ارادة خارجة عن ارادة الجهة  
مقدمة الوظيفة . ومن ثم ولما كان النخب نظما مؤقتا بطبيعته وبذلك  
يجانبى التعيين فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ . ومن ثم فلا يسرى فى شأنه الحظر الذى قرره تلك المادة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى  
والتشريع الى جواز الجمع بين الوظائف الأصلية بإدارة التفتيش القضائى  
لوزارة العدل والعمل بمكتب الأمن بتلك الوزارة عن طريق النخب .

( فتوى ١٤٨ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٤٨١ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
— الجمع بين عضوية هيئات التدريس بالجامعات وبين التدب للعمل  
بالاصلاح الزراعى — جلتز لأن التدب موقوت فلا يعتبر تعيينا فى وظيفة  
أخرى فى مفهوم ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه  
« لا جوز ان يعين الى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .  
ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما  
الشخص فى أن واحد ، والتعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص يقوم  
بإعبائها بصفة دائمة مستمرة وفق النظم والقواعد المقررة فى الجهة التى  
تعيها الوظيفة وهو فى ذلك يختلف عن التدب الذى نظمت أحكامه المادة  
٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ،  
ذلك لأنه يقوم على شغل موقوت للوظيفة أو تكليف بأعمال معينة محدودة  
لفترة محدودة ومن ثم فلا يعتبر تعيينا فى وظيفة أخرى فى مفهوم القانون  
١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

فإذا كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات منتدبين للعمل فى وزارة  
الاصلاح الزراعى فى غير اوقات العمل الرسمية وليسوا معينين فى وظائف  
أخرى فضلا عن وظائفهم الأصلية بالجامعة ومن ثم فإن تدبهم لا يخضع للحظر  
النصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٩٨١ فى ١٩٦١/١٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٢ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ — عدم سريان حظر الجمع القصوى عليه فى هذا القانون على

**نذب موظفى الوزارات والمصالح للعمل فى المؤسسات العامة لأن النذب موقوف بطبيعته .**

**ملخص الفتوى :**

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا النص . ان المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين يعين فيهما الشخص فى ان واحد وغنى عن البيان ان التعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص ينهس بأعمالها على مسبيل الدوام والاستقرار وفق النظم والقواعد المقرره ، وحكمة هذا النص فى افساح مجال العمل لأكبر عدد من المواطنين . فاذا اسندت الوظيفة الى شخص على غير مقتضى هذا الأصل فان اسناد الوظيفة فى هذه الحالة لا يعتبر تعيينا محظورا وانما مجرد شمس موقوف للوظيفة ويخل فى هذه الصورة نذب الموظفين للعمل فى غير جهاتهم الأصلية فى غير أوقات العمل الرسمية ، طبقا للمادة ٥٠ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فالنذب فى هذه الحالة موقوف بطبيعته ولتلك الجهة الأصلية الغاء نذب موظفيها فى أى وقت من الأوقات ، ومن ثم يكون نذب الموظفين بصفة دائمة للعمل فى جهات اخرى غير الجهات التى يصلون فيها أصلا امرا يجانى طبيعة النذب .

أما النذب الموقوف فهو جائز قانونا ولا يعتبر تعيينا فى الوظيفة التى يتم النذب للقيام بأعمالها فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان النذب بطبيعته لا يكون الا موقوتا وانه يجوز لمؤسسة صندوق طرح التهر واكله نذب بعض موظفى الادارات والمصالح نذبا موقوتا ، ولا يخضع النذب فى هذه الحالة للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ١٧٨ فى ١٢/٢- ١٩٦١ )

قاعدة رقم ( ٤٨٣ )

المبدأ :

جمع بعض موظفي ادارتي الحسابات والتفتيش بالبنك الصناعي بين وظائفهم والتدب بعض الوقت للعمل في شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك — لا يعطى هذا الجمع محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

لما كان شغل وظائف المراجعين بإدارة الحسابات بالبنك الصناعي الى جانب انتدابهم طول الوقت أو يومين في الأسبوع في شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك وهو امر يقتضيه حفظ الضمانات التي تقدمتها الشركة المذكورة لضمان تحقيق الغرض من القرض الممنوح لها من البنك وذلك بصفة مؤقتة الى حين انتهاء اجل هذا القرض ، وهناك ارتباط بين وظائفهم وبين المهمة المنتدبين من أجلها .

ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في شأنهم ، اذ ان جميعهم منتدبون للعمل بشركة تنمية الصناعات الكيماوية بحكم وظائفهم .

( فتوى ٤٤ في ١٢/١/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٤٨٤ )

المبدأ :

شغل وظيفة باحث اقتصادي بإدارة بحوث البنك الصناعي مع التدب طول الوقت لوظيفة سكرتير في مكتب رئيس وعضو مجلس الإدارة !التدب والقيام بأعمال سكرتيرية مجلس إدارة البنك وشغل وظيفة عضو في بمكتب القرض الأيريكى بصفة مؤقتة — عدم اعتبار هذا جمعا محظورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

### ملخص الفتوى :

لما كان الموظف المعين في وظيفته باحث اقتصادي بإداره البحوث بالبنك الصناعي والمنتدب طول الوقت سكرتيرا فنيا لمكتب رئيسي وعضو مجلس إدارة المنتدب ويقوم بأعمال سكرتيرية مجلس الإدارة بالبنك طبقا لما جرى عليه العرف في البنك من قيام السكرتير الفني لمكتب العضو المنتدب بأعمال سكرتيرية مجلس الإدارة . وفضلا عن ذلك فهو عضو فني بمكتب القرض الأمريكي بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور . وليس هناك ارتباط بين المصلين الأول والناني وبين الآخر .

ولما كان يقوم بعمل سكرتير فني لمكتب رئيس مجلس الإدارة عن طريق الندب ويقوم بسكرتيرية مجلس الإدارة بحكم وظيفته كما ان عضويته لمكتب القرض الأمريكي بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور . ومن ثم لا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٤٤ في ١٢/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٥ )

#### المبدأ :

الجمع بين وظيفتين مدير إدارة الاقراض بالبنك الصناعي بصفة أصلية ومدير إدارة التفتيش بصفة مؤقتة — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

### ملخص الفتوى :

لما كان شغل وظيفة مدير إدارة الاقراض بالبنك الصناعي بصفة أصلية ، والقيام بعمل مدير إدارة التفتيش بصفة مؤقتة لحين تعيين مدير جديد للتشابه بين المصلين ، وهذا العمل الأخير يعتبر نديبا ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه في القانون سالف الفكر .

( فتوى ٤٤ في ١٢/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٦ )

المبدأ :

تشغل وظيفة وكيل ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعى بصفة  
اصيلة — العمل فى المؤسسة المصرية العامة للبنوك بطريق الندب —  
لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ •  
ملخص الفتوى :

اذا كان التعيين فى وظيفة وكيل ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك  
الصناعى بصفة اصيلة مع الندب للعمل طول الوقت بالمؤسسة المصرية  
العامة للبنوك ، وليس هناك ارتباط بين العاملين ، ومن ثم فان القانون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه لا يسرى فى هذه الحالة .  
( فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٧ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفة محاسب بادارة السلفيات بالبنك الصناعى بصفة  
اصيلة وسكرتيرة لجنة المديرين — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
ملخص الفتوى :

ان التعيين فى وظيفة محاسب بادارة السلفيات بالبنك الصناعى  
بصفة اصيلة الى جانب القيام بعمل سكرتيرة لجنة المديرين وهى لجنة  
داخلية يقتضيها حسن سير العمل بالبنك لا يعتبر جمعا بين وظيفتين  
ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان الحظر الوارد بالقانون  
المشار اليه فى هذه الحالة اذ ان القيام بسكرتارية لجنة المديرين يعد ندبا  
فى غير اوقات العمل الرسمية .

( فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٣ )

## قاعدة رقم ( ٤٨٨ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
نخب احد موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية  
الزراعية فى غير اوقات العمل الرسمية — عدم سريان الحظر المتصوص  
عليه فى القانون على هذه الحالة لأن النخب مؤقت بطبيعته .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على  
انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء  
فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الهيئات  
أو الجمعيات : ويؤخذ من هذا النص ان المشرع ، اذ عبر بكلمة يعين ،  
بالمقصود اذن هو استقرار الموظف بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه  
نشاطا دائما بنوام هذه الجهة دون أن يتقيد هذا النشاط من حيث  
دوامه بتطبيقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة  
السيد / ..... لأن النخب الذى بينت أحكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠  
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو نظام مؤقت بطبيعته ،  
يجافى التصيين الذى قصد اليه المشرع فى مفهوم نص المادة الاولى من  
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

وتنص المادة ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر فى ١٧  
من اكتوبر سنة ١٩٦١ بصدار لائحة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى  
على جواز نخب موظفى الحكومة للعمل فى المؤسسات الأمر الذى يعتبر معه  
الموظف بوزارة الشؤون الاجتماعية منتدبا للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية  
الزراعية فى غير اوقات العمل الرسمية ومن ثم لا يعتبر جلمعا لأكثر من وظيفة  
فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

( فتوى ٨٨ فى ١٩٦٢/١/٢٩ )



(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى في حالة الاعارة :

قاعدة رقم ( ٤٨٩ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
اعارة احد موظفي وزارة التكوين للعمل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط -  
عدم اعتبار الاعارة تعيينا في حكم ذلك القانون فلا يسرى عليها الحظر  
النصوص عليه فيه .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه  
« لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة  
أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
وعستناد من هذا النص ان الحظر المنصوص عليه لا يقوم الا حيث يكرن  
الشخص معيناً في أكثر من وظيفة واحدة في الجهات التي أوردها النص  
المشار اليه . واذ عبر المشرع بكلمة « يعين » فهو قد قصد الى معنى آخر  
من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف في الوظيفة  
بصورة دائمة بحيث يخلص الجهة المعين فيها نشاطه بصورة دائمة لا يتهدد  
استمرارها تطبيقه على ارادة جهة خارجية عنها .

ومن حيث ان الاعارة تخالف مفهوم التعيين على الوجه انسلف  
الإشارة اليه اذ هي نظام من مقتضاه ان يقوم الموظف المعار بالعمل في  
الجهة المعار اليها لمدة محددة متخليا بذلك عن اعباء وظيفته الأصلية  
وهي بهذه المثابة تعتبر شغلا مؤقتا للوظيفة يجوز لكل من الجهة المعيرة  
أو المستعمرة ان تنتهي في اى وقت من الأوقات ، كما انها لا ترتب للموظف  
المعار حقاً في الوظيفة التي أعمر اليها بحيث يجوز له برادته المنفردة ان  
يختار البقاء فيها طبقا لما تقتضى به المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥  
لسنة ١٩٦١ لهذا لا تدخل الاعارة في نطاق التعيين المحظور المنصوص  
عليه في القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفنوى والتشريع الى انه ليس ثمة مانع فى احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحول دون اعارة المهندس الزراعى بوزارة التوطين للعمل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط ( مصر والسودان ) .

( فتوى ١٤٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

قاعدة رقم ( ٤٩٠ )

المبدأ :

اعارة - القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها - نصه فى مادته التاسعة على انه لا يجوز لمديرى الادارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين اى عمل آخر - هذا النص لا يؤدى الى حظر الاعارة من هذه الوظائف الى وظائف اخرى - اساسى ذلك - مثال : جواز اعارة مدير ادارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل البرى للركاب الى الحراسة العامة .

النص الثانوى :

ان نص المادة التاسعة من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ينص على انه « لا يجوز لمديرى الادارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين اى عمل آخر . . » وذلك مفاده ان القانون يحظر على العاملين المذكورين فى النص الجمع بين وظائفهم وبين اى عمل آخر ، توفيراً للضمانات لهم ورغبة فى ابعاد المظنة عنهم ، فمنطوق الحظر هو الجمع بين احدى هذه الوظائف وبين اى عمل آخر .

ومن حيث ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص فى المادة ٤٦ منه على انه « عند اعارة احد

العاملين تبقى وظيفته خاليه ويجوز شغل هذه الوظيفة بصفة مؤقتة على ان تضى عند عودة المعار . . . . . » كما ينص نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالترار الجمهورى رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ فى المادة ٣٥ منه على انه « . . . يجوز شغل وظيفة المعار على ان تضى عند عودته . . . » ومن المقرر طبقا لهذه النصوص ان الاعارة تقطع الصلة بين المعار والوظيفة التى اعير منها طوال مدة الاعارة ، فهو يتضى فى هذه المدة عن وظيفته ويعتبر ماعلا فى الجهة المعار اليها ، ويخضع لنظمها المالية والادارية وعلى هذا الاساس فانه فى حالة الاعارة لا يتصور وجود الجمع بين الوظيفة المعار منها والوظيفة المعار اليها ما دام ان المعار لا يشغل الا وظيفة واحدة هى الوظيفة المعار اليها ولا يقوم بغير اعبائها .

وتبعاً لما تقدم فان نص المادة التاسعة فيما قرره من حظر الجمع بين الوظائف المنصوص عليها فيه وبين اى عمل آخر ، لا يودى الى حظر الاعارة من هذه الوظائف الى وظائف اخرى ، لعدم تحقق الجمع المحظور فى هذه الحالة .

لهذا اتفنى راءى الجمعية العمومية الى انه يجوز اعارة مدير ادارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل البرى للركاب الى الحراسة العامة .

( ملف ٧٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧١/٥/١٢ )

( ج ) أمثلة لحالات نذب واعارة ينتفى معها حظر الجمع بين وظيفتين :

قاعدة رقم ( ٢٩١ )

المبدأ :

عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالات الاعارة والتذب وما فى حكم التذب كالانن المؤقت بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية — أمثلة لحالات الاعارة ، اعارة احد موظفى وزارة التربية والتعليم للعمل بمعهد الدراسات العربية بجامعة الدول العربية لمدة سنتين — اعارة احد موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل بالمركز الثقافى التعاونى بالاسكندرية — أمثلة لحالات التذب : نذب مدير جامعة القاهرة للعمل مديرا لمركز تسجيل الآثار فى غير اوقات العمل الرسمية ، الانن لاحد موظفى مراقبة المستخدمين بوزارة الارشاد القومى بالعمل فى المسارح التابعة للوزارة فى غير اوقات العمل الرسمية ، نذب موظفين بوزارة الشؤون الاجتماعية للعمل كمضوين منتقنين من قبل منطقة الشؤون الاجتماعية بالقاهرة فى لجنة الاشراف على الخدمات التى تؤديها اللجنة النساقبة لتحسين الصحة بالقاهرة .

ملخص الفتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على ان :  
« ٧ يجوز ان يمين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة « يمين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو المعنى المرامى فى التعيين بحيث يتوافر فى الوظيفة صفة الدوام والاستقرار وبحيث يكون جهد الشخص المعين خالصا للجهة المعين فيها دون ان يتوقف هذا النشاط من حيث دوامه واستمراره على ارادة جهة أخرى

عبر الجهة المعين فيها الشخص . وعلى هذا فانه في كل حاله يكون استمرار نشاط الشخص في خدمة هذه الجهة مطلقا بإرادة جهة أخرى فان شغل الشخص لهذه الوظيفة لا يعتبر تعيينا في مفهوم النص . ولهذا .

ولما كان التذب وهو نظام مؤقت بطبيعته يتوقف من حيث استمراره على إرادة الجهة المنسوبة فان الموظف المنتخب لا يعتبر في هذه الوظيفة ومن ثم لا يعتبر جامعا لأكثر من وظيفة في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ويقاس على التذب ويلخذ حكمه الآن بالعمل الذي تنظم احكامه المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك انه وان كان الآن بالعمل في الأصل غير موقوف برمي معين الا انه ليس ثمة ما يمنع من ان يصدر الآن موقوتا بمدة معينة وفي هذه الحالة يكون استمرار الموظف المانح له بالعمل رهنا بإرادة الجهة مصدرة الآن فهاخذ حكم التذب ، فلا يعتبر الموظف المانحون بالعمل طوال الفترة التي يعمل فيها بهذه المثابة جامعا لأكثر من وظيفة .

ولا يختلف الحكم كذلك بالنسبة للإعارة ، فضلا عن ان الإعارة تكون لفترة معينة أي مؤقتة فالموظف المعار لا يعين في وظيفتين لانه يقوم بعمل الوظيفة المعار اليها متخليا عن اعباء وظيفته الأصلية التي يجوز تفويض عنها بمدة الإعارة .

وباعمال النظر المتقدم على الحالات المعروضة ، يكون طلب تجديد إعارة كل من الدكتور ..... الموظف من الدرجة الثالثة الفنية العالية بوزارة التربية والتعليم الى معهد الدراسات العربية ، وإعارة السيد ..... الموظف بوزارة الشؤون الاجتماعية الى المركز الثقافي التعاوني بالاسكندرية جائزا في ظل احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ دون ان يعتبر أي منها جامعا لأكثر من وظيفة واحدة .

وكذلك الشأن بالنسبة لحالة مدير جامعة القاهرة بعد صدور قرار السيد وزير الثقافة والإرشاد القومي بتدبيره للعمل بمركز تسجيل الآثار في غير اوقات العمل الرسمية لمدة سنة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦١

وعن حالة الموظف بمراقبة المستخدمين بوزارة الثقافة والارشاد القومي ويطلب الاذن له بالاشتغال في غير فترات العمل الرسمية في المسارح النائية للوزارة ، فانه متى حلل الاذن بالعمل موقونا بمدة معينة فانه على ما تقدم القول يخذ حكم النقيب من حيث عدم مخالفته لاحكام المانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعن ترشيح الموظفين بوزارة الشؤون الاجتماعية والعضوين المننديين من قبل منظمة الشؤون الاجتماعية بالقاهرة في لجنة الاشراف على الخدمات التي يؤديها اللجنة انسائية لتحسين الصحة بالقاهرة والتي عهد اليها بعمل المساعدات لمرضى الدرن بحافظة انقاهره . فلما كان المعول عليه في ترشيحها لهذا الاشراف هو كونها موظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية فان عضويتها في هذه اللجنة هي في واقع الامر امتداد لصلها الاصلى لانها سندا اليها بحكم القانون ما دام ان انفراد المقدم للاشراف المذكور يستلزم ان يكون من بين اعضاء اللجنة عضوان يمثلان الوزارة . هذا فضلا عن ان عضويتها لهذه اللجنة مؤقنة لانها رهينة بانتفاء المهمة التي عهد بها الى الهيئة الاجتماعية . ولهذا لا يعتبر الموظفان المذكوران ، جامعين لأكثر من وظيفة في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلسيهما المنعقدتين الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على هذه الحالات .

**ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة موقوتا لا يسرى على هذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين :**

**قاعدة رقم ( ٤٩٢ )**

**المبدأ :**

**الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١**  
**— قيام صيدلى باحدى المستشفيات الاميرية بعمل صيدلى باحدى الجمعيات**  
**التعاونية — وجوب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بمزاولة المهنة فى**  
**الخارج موقوتا فيأخذ حكم التذب ولا يسرى عليه الحظر — وبين ما اذا كان**  
**الترخيص دائما فيعتبر فى حكم الوظيفة ويسرى عليه الحظر .**

**بالمضى التمسوى :**

**طلب مجلس مدينة طهطا الموافقة على انتداب الدكتور (.....)**  
**الصيدلى بالمستشفى الاميرى لكى يعمل صيدليا بالجمعية التعاونية للعلاج**  
**والصيدلية بمدينة طهطا نظرا لأن الجمعية فى بداية نشاطها ولا يتيسر لها**  
**من الناحية المالية تعيين صيدلى بها .**

**وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى**  
**للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٣ من يونيو سنة ١٩٦٢ —**  
**فاستبان لها أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن**  
**نظام موظفى الدولة تنص على انه « لا يجوز للموظف ان يؤدي اى عمل**  
**للغير بمرتب او بمكافاة ولو فى غير اوقات العمل الرسمية على انه يجوز**  
**للووزير المختص ان يافذن للموظف فى عمل معين بشرط ان يكون ذلك فى غير**  
**اوقات العمل الرسمية » .**

**وفيما يتعلق بالترخيص بالعمل تجب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص**  
**بالعمل موقوتا بمدة معينة ، فيأخذ حكم التذب ، ولا يسرى عليه الحظر**

أورد بنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . وبين ما إذا كان غير متوت بـمه مهنة ميعبر وظيفة .

وبذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للنفس الاستشارى الى انه يجوز للوزير المخص لادن لصيدلى المدور بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية بـجمعية :لعاونيه للعلاج على ان يكون نـبـه موتونا بـمه مهنة .

( فتوى ٨٨٢ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٢ )

#### المبدأ :

اجمع بين أكثر من وظيفة طبيا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— قيام احد مسفده البصريولوجى بجامعة عين شمس بـهن التحليلات الطبية اللازمة لمرضى مستشفى صيدناوى ومستشفى المبره فى معمله الخاص نظير مكافأة شهرية بناء على ترخيص صادر له من جامعه عين شمس بمزاولة المهنة فى الخارج — عدم سريان الحظر المخصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة ما دام الترخيص لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات موقوتا وفقا للمادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

#### المضى الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

ولما كان قيام الطبيب المرخص له بمزاولة المهنة فى الخارج بتحليلات طبية لمرضى مستشفى معين نظير مكافأة شهرية ينشئ علاقة عمل بين الطبيب من ناحية والمستشفى من ناحية أخرى ، ولا يغير من الأمر شيئا ان يكون قيام الطبيب بعمل التحليلات الطبية للمستشفى التى تعاهد



على العمل لديها في عيادته الخاصة وليس في مقر المستشفى لأن ذلك لا يعدو أن يكون تعيينا لمكان تنفيذ عقد العمل ولا يمس جوهر العلاقة القائمة بين الطبيب والمستشفى طالما أن الطبيب يلتزم بإداء كل ما تعهد إليه به بالمستشفى من تحقيقات نظير اجرة شهرية معينة .

وقد نصت المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات وهي يصدد وضع قواعد الترخيص لأعضاء هيئة التدريس بمزاولة المهنة خارج الوظيفة على أن « يكون المرخص لمدة سنة قابلة للتجديد ويجوز سحب هذا الترخيص في أي وقت إذا خولفت شروطه » .

وقد انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري إلى أن الترخيص بالسمل إذا ما صدر مؤقتا يزن معين فإنه يأخذ حكم النوب لانحداد طبيعه كل منها وهي اتفاقيت ولا يعتبر بالتالى تعيينا في مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لذلك انتهى رأي لجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى عدم تطبيق الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الطبيب المشار اليه .

( سوى ٨٨٠ في ١٦/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٤ )

المبدأ :

الجمع بين وظائف الشركات وفقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام موظف بشركة مصر للنفز والنسيج بالحلة الكبرى بغرز مشتريات الاقطان بطنطا بصفة عارضة — عدم سريان الحظر المنصوص عليه في ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز ان يمين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة ( م — ٦٤ — ج ١٢ )

أو في المؤسسات الصحية أو في الشركات أو الجمعيات أو المؤسسات الأخرى . وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالوظيفة في حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ومن ثم يخرج من نطاق هذا الحظر الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى إذا كان موقوتا بمدة معينة .

وإذا كانت شركة النصر للغزل الرميح بطنطا تستعين بالمسيد (٠.٠٠٠) الموظف بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى لفرز مشنرياتها من الأنظف لتحديد رقيها ومواصفاتها الفنية وإن عليه الشراء وإن كانت تقع في موسم الطليح إلا أنها غير منتظمة سواء من ناحية الكميه المشتراة و وقت الشراء وأن الشركة تحتاج بعض الاستشارات الفنية إخلطت بعض ذلك بصفة عارضة ويقوم السيد / ( ٠.٠٠٠ ) بهذه الاعمال في غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى من الشركة مكافأة محددة بحد أقصى ويستمد من ذلك أن عمله لدى شركة النصر للغزل الرميح موقوت ببدء معينة ومن ثم لا يسرى في شأنه الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٩٢٧ في ١٢/٢٦ / ١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٥ )

أبدا :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
إعارة بعض ضباط الاحتياط ومدرسات الفتوة للقيام بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصة والأجنبية وندب آخرين منهم لتدريس هذه المادة بالمدارس الأميرية وإعطاء دروس إضافية بالمدارس الأجنبية أو الخاصة —  
مدم سريان الحظر على حالة الإعارة والترخيص المؤقت لأن كلا منهما موقوت وسريانه على حالة الترخيص إذا لم يكن موقوتا .

### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العمامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستمد من هذا النص ان المشرح اد عبر بلفظه « يعين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار موظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التأنيت اى بصورة يخفف عن ان الجهة راعت ان يخلص لها نشاط الموظف نشاطا دائما بدوام افرق دون ان يتهدد هذا النشاط من حيث دوامه لارادة جهة خارجيه بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة . وعلى هذا ولما كان كس من الاعارة والندب نظاما مؤقتا بطبيعته ويجائى التعيين بالمعنى المفهوم فى نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . ولهذا لا يعتبر الموظف المعار او المنتدب جامعا لاحد من وظيفة .

فإذا كان الثابت ان بعض ضباط الاحياط وكذا مدرسات الفتوة يقومون بتدريس مادة الفقه بالمدارس الخاصة والاجنبية ، بعضهم معار للمدارس الكبيرة حيث يقوم بتدريس هذه المادة ويتقاضى مرتبه من المدرسة المعار اليها ، والبعض الآخر يقوم بتدريس مادة الفتوة باحدى المدارس الاميرية وينتدبون لتدريس حصص اضافية لهذه المادة باحدى المدارس الاجنبية او الخاصة نظير مكافأة .

فانه يبين ان الموضوع المعروض ذو شقين ، الاول خاص بانضباط والمدرسات المعارين الى المدارس الخاصة والاجنبية والثانى خاص بانضباط والمدرسات المنتدبين الى تلك المدارس فى غير اوقات العمل الرسمية .

ومن حيث انه عن الشق الاول ، ولما كانت الاعارة نظاما مؤقتا بطبيعته ومن ثم فهو يجائى للتعين بالمعنى الذى قصد اليه الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ولهذا فان هؤلاء الموظفين لا يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدة .

أما عن الشق الثاني ، فانه يتمتعين بادية ذى بدء بحث استكيف القانونى لعمل ضباط ومدرسات الفتوة فى المدارس الخاصة فى غير اوقات العمل الرسمية ، وما اذا كان يعتبر ندبا ام ترخيصا بالعمل . وفى ضوء هذا التكيف يتحدد وضعهم بالنسبة للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

والغريب الذى يثبت احكامه المادتان ١٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يجوز الا فى ذات الوزارة او المصلحة التى يعمل بها الموظف نوى وزارة او مصلحة اخرى . ومن ثم فان قيام الموظف بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية فى خارج نطاق الوزارات والمصالح الحكومية لا يعد ندبا وانما يعتبر ترخيصا بالعمل وفى نص المادة ٧٨ من قانون موظفى الدولة .

وعلى مقتضى هذا النظر ، ولما كان ضباط ومدرسات الفتوة يعملون فى غير اوقات العمل الرسمية فى مدارس خاصة او اجنبية — وهى ليست جهات حكومية — فانهم لا يعتبرون منتدبين الى هذه الجهات وانما يرخّص لهم بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية .

والاكمل فى الترخيص انه غير موقوف بزمن معين ومن ثم يعتبر الموظف المرخص له بالعمل فى جهة من الجهات جالعا لأكثر من وظيفة فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، الا انه اذا كان الترخيص مؤقتا أى لمدة محددة ، فانه يأخذ حكم الغدب فى صدد تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لاتحاد الحكمة فى كل من النظامين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على ضباط ومدرسات الفتوة المعارين للعمل بالمدارس الخاصة والاجنبية اما عن المرخص لهم منهم فى العمل بتلك المدارس فى غير اوقات العمل الرسمية فانه ما لم يكن الترخيص الصادر لأى منهم مؤقتا أى لمدة محددة فانهم يعتبرون جالعين لأكثر من وظيفة واحدة ومن ثم تطبق عليهم احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

قاعدة رقم ( ٤٩٦ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لأحد اساتذة كلية الزراعة بجامعة القاهرة فى الجمع بين وظيفته  
والعمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط ( مصر والسودان ) لمدة عام  
بمقتضى قرار جمهورى صدر فى هذا الخصوص — اعتبار هذا الترخيص  
فى حكم النذب .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه :  
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت  
الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين »  
فهو قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو  
استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التناوب  
أى بصورة تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف  
نشاطا دائما بدوام المرقق دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دوايه  
إرادة جهة خارجية بالنسبة الى الجهة التى تقدم الوظيفة وعلى هذا فان  
النذب ، وهو نظام مؤقت بطبيعته لا يخضع للحظر الذى فرضته المادة  
الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . ويقاس على النذب الترخيص  
كالمعل إذا كان موقوتا أى محددا بزمن معين لاتحاد العلة فى كل منها ،  
ومن ثم فان الترخيص الموقوت يأخذ حكم النذب من حيث عدم تطابق  
أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٤ الصادر فى ٨ من ابريل  
سنة ١٩٦١ قد رخص بالجمع بين وظيفته العامة والعمل فى اشركة  
الزراعية للشرق الأوسط لمدة عام للدكتور ( . . . ) وقد صدر موقوتا  
بمدة محددة وهى عام ، فهو يأخذ حكم النذب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع على أنه يجوز للدكتور ( ... ) أن يجمع بين وظيفته كأستاذ بكلية الزراعة بجامعة القاهرة وبين العمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط ( مصر والسودان ) لمدة عام المرحص له بها بقرار رئيس الجمهورية، رقم ٤١٤ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ١٤١ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٧ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حالات النذب والإعارة — هى شغل موقوف للوظائف ولا تعتبر من قبيل التعمين فيها لأن التعمين هو اسناد الوظيفة للموظف كى ينهض بأعبائها على سبيل الدوام والاستقرار — جواز الجمع فى هذه الحالة واستنيده .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعمى أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويبين من هذا النص أن المشرع حظر الجمع بين وظيفتين يعمى فيهما الشخص فى آن واحد ، والتعمين هو اسناد الوظيفة الى الموظف كى ينهض بأعبائها على سبيل الدوام والاستقرار ، وهو يختلف فى ذلك عن النذب والإعارة فكلهما يقوم على شغل موقوف للوظيفة التى يندب الموظف أو يعار للقيام بأعمالها كما يستفاد من المواد ٤٨ ، ٥٠ ، ٥١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم فلا يعتبر الموظف الذى يندب أو يعار للقيام بأعمال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية معينا فى وظيفتين فى مفهوم المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليها .

وقد أكد المشرع بعد صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هذا الاتجاه ففص في المادتين ٨ و ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر في ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦١ بإصدار لائحة موظفي وعمال المؤسسات العامة على جواز نذب الموظفين واعارنهم للعمل في المؤسسات العامة سواء من الحكومة أو من المؤسسات العامة الأخرى ولذلك فإن النذب والاعاره لا يعتبران تعيينا في مفهوم احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ولما كانت الحالات التي تعرضها الهيئة المصرية الأمريكية لاصلاح الريف لا تخرج عن حاءت للنذب طول الوقت أو بعضه أو حالات اعارة فمن ثم لا تسرى عليها احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
( فتوى ٩٨٢ في ١٩٦١/١٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٨ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة — عدم اعتبار الترخيص للموظف بالعمل في جهة أخرى لمدة موقوتة ههما بين وظيفتين — اساس ذلك — مثال : الترخيص لسكرتير مدرسة بالعمل في جمعية خاصة في غير أوقات العمل الرسمية .

#### ملخص الفتوى :

تمت المائدة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » في حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المشار اليه في هذه المائدة الترخيص للشخص في العمل لدى جهة غير التي كان يعمل بها أصلا متى كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة ..

وعلى هذا لا يعتبر الترخيص لسكرتير مدرسة الصناعات الاعدادية بالهرم في العمل لدى جمعية تحسين الصحة بالهرم في غير اوقات العمل الرسمية . اذا كان هذا الترخيص موقوتا ببدء معينة جمعا بين وظيفتين ومن ثم فلا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .  
( فتوى ٩٣٩ في ١٢/٢٠ ١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٩ )

#### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبعا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض عمال معمل التكرير الحكومي بالسويس بالعمل في إحدى دور السينما بالسويس في غير اوقات العمل الرسمية بمضى ترخيص — جواز هذا ما دام الترخيص موقوتا ولا يسرى الحظر المنصوص عليه في ذلك القانون .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » . وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالوظيفة في حكم هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه في هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى اذا كان موقوتا ببدء معينة .

فلذا كان عاملان من عمال معمل تكرير البترول الحكومي بالسويس يعملان في غير اوقات العمل الرسمية باحدى دور السينما بالسويس بمقتضى ترخيص في ذلك من مدير المعمل .

واذا كان الترخيص لهما في العمل في هذه السينما موقوتا ببدء معينة فلا يسرى في شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٩٢٧ في ١٢/٢٦ ١٩٦٢ )



قاعدة رقم ( ٥٠٠ )

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— جمع طبيب ومرض يعملان بشركة السكر والتقطير المصرية بين عملها  
هذا وبين الإشراف الطبى على موظفى وعمال الشركة العامة لاستصلاح  
الأراضى — جواز هذا الإشراف ما دام بصفة مؤقتة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز ان يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت  
الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة فى حكم  
هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات  
المقصود عليها فى المادة الأولى المشار إليها وعن ثم يخرج عن نطاق  
الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى  
جهة أخرى اذا كان مؤقتا ببدء معينة .

وإذا كان الدكتور والمرضى التابع له يعملان أصلا لدى شركة السكر  
والتقطير المصرية ، وقد اتفقت معها الشركة العامة لاستصلاح الأراضى  
على الكشف على موظفيها وعملها وعلاجهم مقابل مكافأة شهرية فى  
عيادة الطبيب الخاصة وفى غير مواعيد العمل الرسمية بشركة السكر ،  
ومن ثم فانها يعتبران مرفضا لهما من شركة السكر فى العمل لدى  
الشركة العامة لاستصلاح الأراضى .

وإذا كان الترخيص الصادر للدكتور ..... والمرضى التابع له  
فى العمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الأراضى مؤقتا ببدء معينة فلا  
فلا يسرى فى شأنها القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٩٢٨ فى ١٢/٢٦ / ١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٠١ )

#### المبدأ :

الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعى لو عضوية المكتب الفنى وبين عضوية لجنة القرض الأمريكى — لا يعد جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

ان الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعى او عضو المكتب الفنى لو وكيل البنك وبين عضوية لجنة القرض الأمريكى وهى لجنة داخلية والعمل فيها مؤقت بانتهاء اجل القرض المذكور ، لا يعد جمعا بين وظيفتين ، ومن ثم لا يبرى عليه الحظر الوارد بالقانون المشار اليه فى هذه الحالة لان عضوية لجنة القرض الأمريكى لا تعد وظيفة كما ان هذا العمل مؤقت بانتهاء اجل القرض .

( فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٥٠٢ )

#### المبدأ :

مدير ادارة البحوث الانتصائية بالبنك الصناعى — جمعه بين هذه الوظيفة وعضوية مجلس ادارة المؤسسة العامة للتأليف والطباعة والنشر وعضوية مجلس ادارة البنك الصناعى والهيئة العامة لدعم الصناعة ووظيفة مستشار اقتصادى بجمعية الأهرام وسكرتير لجنة الادارة بمعهد الدراسات المصرفية — عدم اعتبار ذلك جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

أو من المؤسسات العامة أو من الشركات أو الجمعيات أو المنظمات الأخرى « وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالوظيفة بحكم هذا القانون تمام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ومن ثم يخرج عن نطاق هذا الحظر المنصوص عليه في هذه المادة ندب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التي يعمل بها أصلا أو الترخيص له في العمل فيها لمدة مؤقتة ، كما يخرج عن نطاق هذا الحظر عضوية مجالس إدارة المؤسسات العامة والشركات واللجان إذ لا يعتبر ذلك شغلا لوظيفة مادامت أي من هذه المناصب لا تعطل في التنظيم الإداري للهيئة أو للمؤسسة أو الشركة .

ويتطابق ما تقدم على الحالات الآتية يبين ما يأتي :

١ - أن تعيين الموظف بوصفه مدير إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية - ويعمل عضوا بمجلس إدارة المؤسسة العامة للتكليف والنشر والطباعة - وعضوا بمجلس إدارة البنك الصناعي بقرارين جمهوريين ومستشارا اقتصاديا بجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيرا في لجنة إدارة لمعهد الدراسات المصرفية مقابل مكافأة شهرية لوقف صرفها منذ صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، كما أنه عضو في الهيئة العامة لدعم الصناعة بمقتضى قرار وزارى ، وليس هناك ارتباط بين هذه الأعمال .

ولما كانت عضوية مجلس إدارة المؤسسة العامة للتكليف والنشر والطباعة أو مجلس إدارة البنك الصناعي أو الهيئة العامة لدعم الصناعة لا تعتبر وظيفة بالمعنى المقصود من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ، كما يعتبر عمل السيد المفكر كمستشار اقتصادى لجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيرا للجنة الإدارة لمعهد الدراسات المصرفية ندبا في غير أوقات العمل الرسمية . ومن ثم فلا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

قاعدة رقم ( ٥٠٣ )

**المبدأ :**

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة - عدم انطباق احكامه على قراء سورة الكهف بوزارة الأوقاف - اثر ذلك - حقهم فى الجمع بين قراءة القرآن فى مقارئ الوزارة والعمل فى اية وظيفة اخرى فى الحدود والقيود التى نص عليها القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠ بتنظيم المقارئ .

**ملخص الفتوى :**

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى ..... » .

ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة فى مفهومه هى وعاء خدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل ، فالعبارة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة طالما كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص ، ولما عن استقرار الخدمة فالعبارة فيه هو استقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كمصدر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسعى اليه . هذا عن الوظيفة فلما عن التعيين فلان استعمال المشرع لكلمة « يعين » يدل فى ذاته على أن المشرع قصد معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، اذ ليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها . وانما قصد المشرع أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها .

وبين من الاطلاع على احكام القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المقارئ أن عمل المقارئ لا يشغل وقت صاحبه على وجه منتظم

ولا يستغرق جهده ونشاطه الأساسى اذ نصت المادة ٢٤ من ذلك القرار على ان « تعتمد المقرئء الحالية الموجودة قبل صدور هذا انقرار على الايام والامكن والاقوات التى تحددها ادارة شئون القرآن لمدة ساعتين فى الاسبوع على الاقل . . . » وقد جاء فى مذكرة وزارة الاوقاف « ان الوزارة حددت وقت القراءء يجعلها اسبوعيا لمدة ساعتين على ندام من بعد عصر يوم من ايام الاسبوع » . . .

ومن تم نقراءة القرآن ليست خدمة مستترة نودى لوزارة الاوقاف لو الاوقاف الاهلية او شخص من الأشخاص .

ونظريا على نلت انهى الرأى الى ان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا تنطبق احكامه على قراءء سورة الكهف بوزارة الاوقاف لمخلف شروط انطباقه ولا جناح عليهم ان جمعوا بين قراءء القرآن فى مقرئء الوزارة والعمل فى آية وظيفة اخرى فى الحدود والتبؤد التى نص عليها القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .  
( فتوى ٢١٠ فى ١٤/٢/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٥٠٤ )

#### المبدأ :

جمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لبعض موظفى وزارة الصحة للعمل فى الجمعية العامة لمكافحة التدخين فى غير اوقات العمل الرسمية — وجوب التفرقة بين الترخيص الموقت بمدة معينة فلا يسرى عليه الحظر وبين غير الموقت فيعتبر جمعا مظلورا — عدم اعتبار الترخيص فى هذه الحالة نوبا للعمل بالجمعية المشار اليها .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

أو من المؤسسات العلمية أو من الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى " - ويؤخذ من عذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين بعين غيها الشخص في آن واحد . وغنى عن البيان أن التبعين في عده الحاله ينتضى ن يقوم الموظف بعمر دائم على وجه مستمر ومطرد . وأن يؤدى مهام وظيفته بحيث يخلص للجبه المعين فيها نشاطا دائما بدوام عده أنجه دون ن تشهد هذا النشاط من حيث دوايه بتعليقه على رده خارجيه بالنسبه للجبه التى تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى هذا انظر . لا يعتبر القنب الذى خدمت احكامه المصدنان ٤٨ . ٥٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ محلا لحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لانه نظام مؤقت طبيعه ويجامى النعين انذى منه المساده دوى من القانون المشار اليه .

ومن حيث انه يتعين لتحديد موقف موظفى الصحة الذين يعملون بالجمعية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تعرف النظام الذين يعملون بمقتضاه فى الجمعيه المشار اليها فى غير اوقات العمل الرسميه .

ورغم كون لجمعيه المسامه لمخافحه القنون . ذات نفع علم . الا انه ليس من شأن هذا الاعتبار ادراجها فى عداد مصالح الحكومه مما يجيز القنب اليها . فلت ان اسحب وفى حكم المسابقتين ٤٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ماصر على ذات الوزاره او المصلحه التابع لها الموظف او وزاره او مصلحه اخرى غير الوزاره او المصلحه التى يعمل بها . ومن ثم فان موظفى وزاره الصحة الذين يعملون بالجمعية لا يمكن اعتبارهم مندبين فى حكم النصين المشار اليهما . ولكن يعتبرون مرخصا لهم بالعمل فى الجمعيه على النحو الذى اشارت اليه المساده ٢/٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

واذا كان الاصل فى الترخيص للموظف بالعمل فى غير اوقاته انرسميه ان يكون غير موقوف بزمن معين ، الا انه ليس ثمة ما يمنع من صدور

الترخيص بالمعمل لفترة معينة وفى هذه الحالة يكون حكم الترخيص بالمعمل حكم انتدب من حيث عدم تطبيق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه لاتحاد الطلة فى الحالتين وهى التقيت بها يجافى النعيب المحظور ، بنص المادة الاولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان مناط انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على موظفى وزارة الصحة المرخص لهم يشتمل على الجمعية انسابه لمكافحة التدرن فى غير اوقات العمل الرسمية هو يشتمون الترخيص انصاير لهم من حيث المدة فان كان غير موفوت بمدة معينة اعبر المرطف جامعا لأكتر من وظيفة واحدة ، اما اذا كان الترخيص موفوتا بمدة معينة فلا يعتبر الموظف المرخص له فى هذه الحالة جامعا لأكتر من وظيفة .

( متوى ٨٩ فى ١٩٦٢/١/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٥٠٥ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لأحد اساتذة كلية العلوم بجامعة القاهرة بمعاونة شركة مصر للمستحضرات الطبية والإشراف على الأبحاث التى تجريها هذه الشركة لمدة سنة فى غير اوقات العمل الرسمية ، بمقتضى قرار جمهورى صدر فى هذا الخصوص — جواز الجمع فى هذه الحالة لأن الترخيص المؤقت يأخذ حكم التندب .

ملخص الفتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى »

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فهو قد قصد إلى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة إلى الشخص ، وهو استمرار الموظف في لوظيفته بصورة دائمة بدوام المرفق وأن يكون من شأن هذا الاستقرار أن يخلص لها نشاط الموظف دائما دون أن يهدد هذا النشاط إرادة جهة خارجية عن إرادة الجهة التي تقدم العمل . وعلى منسى هذا النظر يكون الندب . وهو نظام مؤقت بطبيعته . يمتد من تطبيق احكام المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - المتعار اليه . ويناس على انندب الترخيس باسمه اذا كان موقوتا بمدة معينة لاتحساد الطلة في كل من الحالتين .

ولما كان الترخيس بالعمل الصادر للدكتور ( ... ) بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٧٨ لسنة ١٩٦٠ قد صدر لمدة سنة واحدة ، فهو يأخذ حكم الندب .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتسم الاستشارى للنفوى والتنشريع الى أنه يجوز للدكتور ( ... ) أن يجمع بين وظيفته كأستاذ بكلية العلوم وبين العمل بشركة مصر للمستحضرات الطبية لمدة عام المرخص له بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٧٨ لسنة ١٩٦٠ .

( انتهى ١٤٧ في ١٩٦٢/٢/٢٥ )



ثالثاً — لا رقابة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتهاء علاقة التبعية التى  
هى جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفردى :

قاعدة رقم ( ٥٠٦ )

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين  
أى شخص على وظيفة واحدة — عدم سريانه على تعاقد طبيبة بمستشفى  
الأمراض المتوطنة مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية على قيامها بعيادتها  
الخاصة بعلاج حالات أصابات العمل التى تحيلها إليها المؤسسة — أساس  
ذلك فى ضوء تعريف عقد العمل الفردى وتحليل عناصره — عدم تضمن  
العلاقة العقدية بين الطبيبة والمؤسسة المذكورة تعييناً بها لفقدائها عنصر  
التبعية القانونية .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من قانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين  
أى شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص  
فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو فى  
الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . والمستفاد من هذا النص  
أن المشرع اذ عبر بكلمة « يعين » . فانه يكون قد قصد الى معنى أخص  
من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، وهو استقرار الموظف فى توظيفه  
بصفة مستمرة وبصورة دائمة بدوام المرفق ، بحيث يخلص نشاطه دواماً  
للجهة التى تقدم الوظيفة . دون أن يتهدد دوام هذا النشاط واستمراره .  
بتعليقه على إرادة جهة أخرى .

ومن حيث أن التعيين — على الوجه سلف الذكر — فى الجهات  
الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة — ومنها مؤسسة التأمينات  
الاجتماعية — قد يتم بقرار إدارى يصدر من الجهة المختصة ، وقد يتم بناء  
على عقد عمل يبرم بين الموظف وبين الجهة التى يعمل بها والفرار الإدارى  
( ٥٠ — ٦٥ — ج ١٢ )

وعقد العمل هما وسيلتا التسيير فى الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة . ولما كان الثابت من وقائع الموضوع محل البحث ، أنه لم يصدر قرار ادارى بنعيين الطبيبة المذكورة فى مؤسسة التليفات الاجتماعية . ومن ثم فانه لا يبقى سوى البحث فيما اذا كان العقد المبرم بين هذه الطبيبة والمؤسسة المذكورة هو عقد عمل ، تعتبر بمقتضاه هذه الطبيبة أنها معينة فى وظيفة فى تلك المؤسسة ، بما من شأنه اعتبارها جامعة لاكثر من وظيفة واحدة فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، أم أن العقد المشار اليه لا يعتبر عقد عمل ، وبالتالي لا تعتبر الطبيبة المذكورة معينة فى وظيفة فى المؤسسة . فلا تعتبر — من نم — جامعة لاكثر من وظيفة .

ومن حيث أن المادة ٦٧٤ من القانون المدنى تنص على ان « عقد العمل هو الذى — يتمه فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت ادارته او اشرافه مقابل اجر يتمه به المتعاقد الآخر » . وتنص المادة ٤٢ من قانون العمل الصادر بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٦ على أن « تسرى احكام هذا الفصل ( الفصل الثانى من الباب اسمى فى شأن عقد العمل الفردى ) على العقد الذى يتمه بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب عمل او اشرافه مقابل اجر » . ويبين من هذين النسخين ان عناصر عقد العمل ثلاثة اجر يدفعه رب العمل للعامل وعمل يؤديه العامل نظير الاجر . وعلاقة تبعية يخضع فيها العامل لادارة او اشراف رب العمل .

والمقصود بالتبعية هى التبعية القانونية — أى التبعية التى يفرضها القانون — التى تتمثل فى قيام العامل بتلاية العمل لحساب رب العمل وتحت ادارته او اشرافه ، بحيث يكون لرب العمل حق الاشراف على العامل ورقابته وتوجيهه ، فيما يؤديه اليه من عمل . وفى طريقة ادائه ، واصدار الاوامر والتوجيهات اليه بشأن العمل ، وبحيث يلتزم العامل بطاعة تلك الاوامر والتوجيهات دون مناقشة او ابداء الراى فيها . ويتمرض لتوقيع الجزاءات من رب العمل اذا ما قصر او اخطأ فى عمله ، او خالف اوامر رب العمل وتوجيهاته .

معلقة التبعية في عقد العمل تقوم بين طرفيه ( العامل ورب العمل ) على نوع من الخضوع ، يخض باستقلال احدهما ( العامل ) لمصلحة الآخر ( رب العمل ) . اخلالا يتمثل في هيمنة رب العمل أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل . ففواهما نوع من السلطة لاحد المتعاقدين على الآخر ، يتجسم في حق رب العمل في توجيه العامل وملاحظته او رقابته في أثناء قيامه بالعمل ، والتزام العامل بطاعته في هذا التوجيه ، وبالاقتناع له عند المخالفة — توفيمها على الثاني .

والتبعية هي العنصر الاساسي في عقد العمل . وهي التي تميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل . مثل عقد المقاولة وعقد الوكالة . وغيرها من العقود الاخرى الواعدة على نشاط الانسان . فكلما وجدت علاقة التبعية القانونية بين العامل ورب العمل كان العقد المبرم بينهما عقد عمل ، وعلى العكس اذا انعدمت علاقة التبعية بينهما ، خرج العقد عن كونه عقد عمل .

ومن حيث انه يفرجوع الى مصوص العقد المبرم بين الطرفين . . . . . وبين مؤسسة التأمينات الاجتماعية . نجد انه يفقد عنصر التبعية القانونية الذي يربط فيما بين هذه المؤسسة والطبيرة والمؤسسة المذكورة ذلك انه لم يتضمن من النصوص ما ينبت ان الطبيرة المذكورة قد تعهدت بالعمل في خدمة المؤسسة ، وتحت ادارتها او اشرافها ، فليس في نصوصه ما يقرر للمؤسسة حق الاشراف على هذه الطبيرة ورقابتها وتوجيهها ، واصدار الاوامر ، دون مناقشة او ابداء الرأي فيها ، وتعرضها للجزاءات اذا ما خالفتها ، او اذا ما قصرت او اخطأت في عملها . فالتبعية — كعنصر جوهري في عقد العمل — بما تتضمنه من الاخلال باستقلال العامل لمصلحة رب العمل ، اخلالا يتمثل في هيمنة رب العمل على العامل في أثناء تنفيذ عقد العمل ، وبما تقوم عليه من السلطة التي يباشرها رب العمل في مواجهة العامل — سلطة الرئيس على مرعوسيه — هذه التبعية بمنعقدة في العقد المبرم بين الطبيرة المذكورة ومؤسسة التأمينات الاجتماعية .

لذلك — من الوقائع ومن استقراء نصوص العقد المشار اليه — ان

الطبية المذكورة ، تقوم بمباشرة العمل الذى عهدت به اليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، فى عيادتها الخاصة ، المصرح لها بفتحها لمزاولة مهنتها بها فى غير أوقات العمل الرسمية : باعتبارها طبية غير متفرغة . وهذا العمل هو — كما نصت عليه المادة الاولى من العقد — علاج اصابات العمل الناشئة عن نتيجة عتف لحادث عمل ، واستيفاء سياسات الاستثمارات والاضطرابات والتقارير المتعلقة بعلاج تلك الاصابات : وذلك فى مقابل تعاب محددة — فى المادة السادسة من العقد — حسب كل حالة من حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها المؤسسة وتودى هذه الانعساب بناء على مطالبات تحررها الطبية على الكشف الشهري المراقب لوجوده للعقد — وفقا للمادة السابعة من العقد . اما فيها يتعلق بالالتزامات التى يرضها هذا العقد على الطبية المذكورة — كالقضايا بعدم علاج العامل المصاب أو توقيع الكشف الطبى عليه الا فى حالات لاصابة نتيجة لحادث عمل . بعد سأكد من ذلك . ومن شخصية العامل . ومن استيفاء الاجراءات والبيانات اللازمة ( المادتان الثالثة والرابعة ) ، ومراعاة احكام نصوص قانون التأمينات الاجتماعية المشار اليها فى المادة الخامسة من العقد . وكذلك القواعد المقررة لتنظيم علاج اصابات العمل المرافقة للعقد . والتعديلات التى يحفلها المؤسسة على هذه القواعد . وكذلك الاجراءات المتعلقة بما يعهد الى انطبية بمباشرة . والتى ترى المؤسسة ضرورة اتباعها وتخطرها بها ( المادة الخامسة ) — كل هذه الالتزامات انما تتعلق بتحديد كيفية قيام الطبية المذكورة بتنفيذ احكام هذا العقد ولا تحيل هذه الالتزامات — بية حال — على انما تخول للمؤسسة حق الاشراف والتوجيه على عهده الطبية . خاصة وان العقد لم يعط المؤسسة سلطة توقيع جزاءات على الطبية المذكورة ، فى حالة مخالفتها الاحكام التى تضمنتها نصوص العقد أو احكام النصوص والقواعد والاجراءات التى احال اليها فى المادة الخامسة منه ، ولم يتضمن العقد سوى النص — فى المادة التاسعة — على التزام الطبية بأداء اية نفقات تتحملها المؤسسة نتيجة لمخالفة انطبية احكام هذا العقد . فهذا النص لا يعتبر من نوع الجزاءات التى يجوز للرئيس ( رب العمل ) توقيعها على المرموس ( العامل ) فى مجال العلاقات

الناتجة عن عقد العمل وانها هو شرط جزائي ، تطبيقا للقواعد العامة  
فى تنفيذ الالتزام بعمل، فيها يتعلق بحق رب العمل فى اسناد العمل الى  
شخص آخر على نفقة الشخص الاول — المتعاقد معه — اذا ما ثبت ان هذا  
الشخص لم يتم تنفيذ العمل المهود به اليه ، او قام به على وجه معيب  
أو مناف للعقد ( المادتان ٢٠٩ - ٦٥ من القانون المبنى ) . هذا بالإضافة  
الى ان نصوص العقد المشار اليه لم تتضمن الزام الطبيب المذكورة بالتقيام  
بعلاج العامل فى محل تخصصه المؤسسة لهذا الغرض ، وفى ساعات محددة  
لذلك . كما وانها لم تقرر منح هذه الصببه أية حقوق أو امبيارات من  
المؤسسة ، بل الاجازات بمواعيها ، واستحقاق معاش أو مكافأة عند انتهاء  
هذه العقد .

يخلص مما تقدم ان التبعية القانونية — باعتبارها العنصر الاساسى فى  
عقد العمل الذى يميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل — هذه  
التبعية لا وجود لها فى العقد المبرم بين الطبيب المذكور وبين مؤسسته  
التأمينات الاجتماعية بخصوص علاج حالات اصابته العمل التى تحيلها اليها  
هذه المؤسسة ، ومن ثمة فان العقد المشار اليه يخرج عن كونه عقد عمل ،  
ويعتبر — فى حقيقته — عقد علاج طبي ( بالعيادة الطبية ) ، أى من العقود  
غير المسماة الواردة على العمل أو الواقعة على نشاط الانسان ، ومن  
اقرب ما يكون الى عقد المفاوضة — باعتباره عقدا يتمهد بمقتضاه احد  
المتعاقدين ان يؤدى عمالا لقاء اجر يتمهد به المتعاقد الآخر — والذى يتميز  
عن عقد العمل بعدم خضوع المفاوض لآى اشراف أو توجيه من جانب  
رب العمل ، أى يتميز بعدم قيام عنصر التبعية بين رب العمل والمفاوض .

ومن حيث انه لذلك فان الطبيب المذكورة لا تعتبر معينة فى وظيفة  
فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وبالتالي فانها لا تعتبر جامعة لاكثر من  
وظيفة واحدة ، فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان قيام الطبيب . . . . .  
بعلاج حالات اصابته العمل التى تحيلها اليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية

فى عياداتها الخاصة — استنادا الى عقد العلاج الطبى المبرم بينهما فى هذا الخصوص — لا يعتبر تعيينا للطبيبة المذكورة فى وظيفة فى المؤسسة سالفة الذكر ، فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . من ثم فإن الطبيبة المذكورة — اذ تقوم بعلاج حالات اصابلت العمل فى عيادتها الخاصة على الوجه السابق ، بالإضافة الى عملها الاصلى كطبيبة بمستشفى الأمراض المتوطنة — لا تعتبر جامعة لأكثر من وظيفة واحدة فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( ملك رقم ٤٤/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٤/٢/١٤ ) .

### قاعدة رقم ( ٥٠٧ )

#### المبدأ :

شغل وظيفة مدير مكتب البنك الصناعى مع القيام بعمل عضو لجنة التعاونى الإنتاجى — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملففى الفتوى :

اذا كان مدير مكتب البنك الصناعى بالمصورة ، يقوم بعمل عضو لجنة التعاون الإنتاجى بمحافطة الدقهلية بصفته ، وبناء على اختيار المحافظ المختص وموافقة البنك . ومن حيث أن عضويته فى هذه اللجنة لا تعد وظيفية بالمعنى المقصود فى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦١ لذلك لا يبرى هذا القانون فى شكله .

( فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٥٠٨ )

المبحث ٢

لا يسرى حظر الجوع بين الوظيفة العامة والعمل لدى الشركات  
الوارد في المادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض  
احكام الشركات المساهمة على مندوب وزارة الصحة في مجلس ادارة شركة  
مياه القاهرة لانه لا يعتبر عضوا فيه كما انه ليس موظفا في الشركة .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا بجلستيه المنعقدتين في ٧ من يولية  
سنة ١٩٤٨ و ٢ من أغسطس سنة ١٩٤٨ موضوع سريان الحظر الوارد في  
المادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام  
الشركات المساهمة على عمل الدكتور . . . . . في شركة مياه القاهرة  
الذى يتلخص في أنه بمقتضى اتفاق مبرم بين الحكومة وشركة مياه القاهرة  
في ٢٧ من يناير سنة ١٨٨٧ كان للحكومة مندوب ذو رأى استشارى في  
مجلس ادارة الشركة وفي سنة ١٨٨٩ عدم الاتفاق ونص على أن يكون هذا  
المندوب عضوا في مجلس الادارة له كل اختصاصات الاعضاء . وفي سنة  
١٩١٠ تم الاتفاق على أن يكون لوزارة الصحة العمومية اوسع سلطة  
ممثلة في مراقبة ترشيح المياه وتنقيتها من الوجهتين البكتريولوجية  
والكيميائية .

واستنادا الى هذه الاتفاقات كان يقوم بتمثيل الحكومة من مجلس ادارة  
الشركة أحد موظفي وزارة المالية ثم رؤى في ١٩٠٢ ان يقوم بذلك أحد  
موظفي وزارة الصحة العمومية .

وفي سنة ١٩٣٩ قرر مجلس الوزراء اعادة تمثيل الحكومة في مجلس  
ادارة شركة مياه القاهرة الى وزارة المالية .

وفي سنة ١٩٤١ وافق مجلس الوزراء على ما أسفرت عنه المفاوضات

مع الشركة من قبولها تعلن مندوب من وزارة الصحة العمومية مع مجلس الإدارة علاوة على مندوب وزارة المالية على ان يظل لمندوب الحكومة صوت واحد في المداولات كما وافق مجلس الوزراء على ان يمثل وزارة الصحة الدكتور . . . . . بمكانة قدرها ١٨٠ جنيه سنويا .

ولما صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة اثر البحث فيها اذا كان الحظر المنصوص عليه في المادة الاولى منه يسرى على هذه الحالة لم لا .

وقد انتهى السهم من بحثه الى انه على حسب الوقائع السابقة لا يعتبر حضرة الدكتور . . . . . عضوا في مجلس ادارة شركة مياه التامرد كما انه ليس موظفا لدى هذه الشركة ولا مستشارا لها اذ ان عمله مقصور على مراقبة نقاء المياه تحقيقا لمصلحة من مصالح الجمهور العامة ولذلك لا يسرى على حاله الحظر الوارد في المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة .

( منوى ٢٥٤/١٢/١/٤٧ في ١٤/٨/١٠٤٨ )



رابعاً : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد الى التعيين باحد اشخاص القانون الدولي العام :

قاعدة رقم ( ٥٠٩ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبعا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — تعيين احد اعضاء مجلس اتحاد الدول العربية استنادا غير متفرغ للمالية العامة والتشريع بكلية الحقوق بجامعة القاهرة — عدم سريان هذا القانون على اشخاص القانون الدولي العام الذين تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية كاتحاد الدول العربية ، لانه تشريع اقليمي — عدم اعتبار هذا التعيين جمعا بين وظيفتين في مفهوم هذا القانون .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في ضوء الحكمة التي استهدفها المشرع من اصداره والظروف والالاسات التي تحيط به انه تشريع اقليمي لا يتناول اشخاص القانون الدولي العام ممن تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية .

ومن حيث ان اتحاد الدول العربية قد توافرت فيه معنويات هذه الشخصية على نحو ما انتهت اليه الجمعية بنقواها الصادرة بر ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ومن ثم يكون التعيين في احدى وظائفه لا يخضع لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعلى مقتضى ذلك لا يكون الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الدول العربية ووظيفة استاذ غير متفرغ بكلية الحقوق ، جمعا بين وظيفتين في تطبيق احكام القانون المشار اليه .

وفضلا عن ذلك فان وظائف الاساذة غير المتفرجين بالجامعات قد نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، في قسطنطينية

الجامعات التي تنص على أنه « يجوز أن يعين بالكليات اساتذة غير متفرعين، ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم في المواد التي يعهد اليهم تدريسها ».

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة . وللاسناد غير المتفرغ أن يجمع بين الاستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الاساتذة غير المتفرعين قد نظمت بنص خاص في قانون خاص وأنها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة محدودة ومتميزة هي فئة العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم وهي بحسب طبيعتها هذه بل لما يستفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ ، لذلك اجاز القانون صراحة جواز الجمع بين وظيفة استاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة حكومية أو عمل آخر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان تعيين عضو مجلس انحاء الدول العربية استاذًا غير متفرغ للمالية العامة والتشريع المالى بكفيلة الحقوق بجامعة القاهرة لا يعتبر جمعا بين وظيفتين في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن عدم جواز الجمع بين وظيفتين .

( فتوى ٩٨٦ من ١٢/٢٣ / ١٩٦١ )

قاعدة رقم ( ٥١٠ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام وكيل المدير العام للإدارة العامة للشئون القانونية والاتفاقات الدولية بهيئة

البريد بالعمل مديراً للمكتب الدائم لاتحاد البريد العربى بالإضافة إلى عمله له في غير مواعيد العمل الرسمية هيئة البريد الاصلى — معاونة بعض موظفى — هذا الجمع جازر لأن اتحاد البريد العربى يعتبر هيئة دولية منبثقة عن جامعة الدول العربية وحظر الجمع لا يسرى على الهيئات الدولية .

### ملخص التتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومه او فى المؤسسات العملة او فى الشركات او الجمعيات او المؤسسات الأخرى » .

والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الأخرى . والملازمات والظروف الخاصة بهذا التشريع ان الهيئات والمؤسسات التى تعينها المادة الاولى منه انها هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يتعد إليها نطاق هذا التشريع .

وبين من الرجوع الى احكام اتفاقية اتحاد البريد العربى الموقعه فى الخرطوم فى ١٤ من اغسطس سنة ١٩٥٨ ان هذا الاتحاد هو هيئة دولية منبثقة عن جامعة الدول العربية وأنه يتميز فى الاستقلال عنها فى أمواله وموظفيه وأنه فى تكوينه يعتبر هيئة دولية تنضم اليه اية دولة عربية تكون عضواً فى جامعة الدول العربية كما تنضم اية دولة أخرى بشرط موافقة أغلبية دول الاتحاد ( المادة الثانية ) وأن له أموالاً ومؤثراً يشرف على شؤونه وممثلين قانونيين وموظفين وتتمتع مؤثرائه ولجانته وأعضاء المؤتمرات واللجان ومدير المكتب الدائم وهيئته وموظفوه بزياسا وحصانات جامعة الدول العربية ( المادة الثامنة عشر من الاتفاقية ) وبذلك يخرج اتحاد البريد العربى ومكتبه الدائم باعتباره هيئة دولية عن نطاق تطبيق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ..

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفنوى والتشريع الى ان العمل كمدير المكتب الدائم لاتحاد البريد العربى وعمل موظفى هيئة البريد الذين يصلون بالمكتب المذكور الى جانب اعمالهم ببيئة البريد لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ١٧٦ فى ١٢/٢ / ١٩٦١ )

### قاعدة رقم ( ٥١١ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الدول العربية وعضوية مجلس ادارة الهيئة العامة للسكك الحديدية بغير مكافاة — جواز هذا الجمع لان عضوية مجلس اتحاد الدول العربية تعتبر دولية فى هيئة دولية يتمتع اعضاؤها بالحصانات الدبلوماسية .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الاخرى والملاسل والظروف الخاصة بهذا التشريع ان الهيئات والمؤسسات التى تعينها المادة الاولى منه انما هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يمتد اليها نطاق هذا التشريع .

وبين من الرجوع الى احكام ميثاق اتحاد الدول العربية ان الاتحاد هيئة دولية تنظم الدول العربية التى انضمت اليها وغايتها تحقيق مصالحه المشترك ، ولهذه الهيئة اموالها ومجلس أعلى يشرف على شئونها ( المادتين

١٣ ، ٢٠ من ميثاق انشاء اتحاد الدول العربية ) ومجلس اتحاد يعاون المجلس الاعلى فى مباشرة سلطاته : ويتمتع اعضاء مجلس الاتحاد بالحصانات التى يتمتع بها الممثلون السياسيين وفقا لقواعد القانون الدولى ( المادة الثالثة من القانون الانحادى رقم ١ لسنة ١٩٥٨ ) ، وبذلك يخرج مجلس اتحاد الدول العربية باعتباره هيئة دولية عن نطاق ، تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عضوية مجلس اتحاد الدول العربية الى جانب عضوية مجلس ادارة الهيئة العامة للسكك الحديدية لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٩٧٥ فى ١٢/٢/ ١٩٦١ )

**خامسا — عدم سرعان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل  
المادى او عدم تقاضى اجر :**

قاعدة رقم ( ٥١٢ )

**المبدأ :**

**موظف — احكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١**  
**— عدم سرعان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على اعضاء مجلس**  
**ادارة هيئة اوقاف الاقباط الارثوذكس نظرا لعدم وجود مقابل مالى لوظائفهم .**

**ملخص الفتوى :**

يبين من الاضلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٠ فى  
شأن استبدال الاراضى الزراعية الموقوفة على جهات البر العامة للآقباط  
الارثوذكس ان المادة الثانية منه نصت على انشاء هيئة اوقاف آقباط  
الارثوذكس وهى هيئة ذات شخصية اعتباريه . ونصت المادة الثالثة  
من ذات القرار على ان « يحير الهيئة مجلس ادارة يشكل من بطريرك الآقباط  
الارثوذكس رئيسا ومن عدد من المطارنة وعدد مماثل من الآقباط الارثوذكس  
من قوى الخبرة يمينون بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ترشيح  
البطريرك اعضاء » ويتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر قرار رئيس  
الجمهورية رقم ١٤٣٢ لسنة ١٩٦٠ فى شأن ادارة اوقاف الآقباط الارثوذكس  
ونصت المادة السادسة منه على ان لا يتقاضى اعضاء مجلس الادارة مكافأة  
او بدل حضور عن عملهم .

ونص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
لا يجوز ان يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو المنشآت الأخرى  
ولما كانت الوظيفة فى مفهوم هذا النص هى وعاء لخدمة دائمة ومستقرة  
فى كيان الجهة فى نظير مقابل ..

ولما كان القليل منعما في الحالة المعروضة وفقا لنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٢٢ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على اعضاء مجلس ادارة هيئة اوقاف الاصلط الارثوذكسي .

( نوى ٨٧ في ١٩٦٢/١/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٥١٢ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الجمع بين عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز نيابة عن مستهلكي القوى الكهربائية وبين منصب العضو المنتخب لشركة أسمنت بورتلاند بحلولان —  
جواز هذا الجمع لأن شغل عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز قلصر على حضور جلسا محددة لمجلس الادارة نيابة عن طائفة مستهلكي القوى الكهربائية دون تقاضي اجر بل مجرد مقابل حضور .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » .  
ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص في آن واحد وغنى عن البيان ان التعيين في هذه الحالة يقتضي ان يقوم الموظف بعمل دائم على وجه مستقر ومطرد ، وان يؤدي هذا العمل في خدمة مرفق من المرافق تديره وتشرف عليه الدولة او احد الجهات التي عددها النص المذكور ، ولن يشغل الموظف منصبا يحل

فى تنظيم الادارى للمرفق . ذلك ان حكمه هذا النص هو امتداد مجال العمل لاكثر عدد ممكن من المواطنين .

نابا كان المهندس لا يشغل فى ادارة الكهرباء والغاز وظيفه بهذا المعنى ذلك ان عمله قاصر على حضور جلسات محندة لمجلس الادارة ممثلا لعضوه مستشارى قوى الكهربائيه . ولا يتناضى عن هذه العضويه اجرا وإنما يتناضى خمسه جنيهات مقابل حضور عن كل جلسة من جلسات مجلس الادارة .

وفضلا عن ذلك فان استقالته من عمله بداره الكهرباء والغاز تنفى وحكمه انشريع المنظم للمرفق المذكور ذلك لانه ينفذ فى مجلس الادارة ذاته مستشارى القوى الكهربائيه التى حرص المشرع على تمثيلها فى مجلس الادارة بمن يثوب عنها . ( المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٤٨ ) وفى مبوز استقالته حرمان هذه الطائفة من تمثيلها من قوى الكتابات بالمجلس المذكور .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للمفتوى والشريع الى ان عضوية السيد المهندس فى مجلس ادارة الكهرباء والغاز والذى يشغل فى الوقت ذاته عضو مجلس الادارة المنتخب لشركة اسمنت بورتلاند لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٩٧٧ فى ٢٠/١٢/١٩٦١ )



## سائسا - الترخيص بالعمل على جهة خاصة :

### قاعدة رقم ( ٥١٤ )

#### المبدأ :

العمل في جهة خاصة سواء للموظفين او العمال لا يجوز الا بترخيص من الوزير المختص وليس عن طريق التندب - اعتبار الترخيص في مثل هذه الحالة خارجا عن نطاق مريان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة - أساس ذلك - مثال : بالنسبة للتخصيص لبعض الموظفين والعمال في العمل بمنورسة الخدمة الاجتماعية .

#### ملخص الفتوى :

ان مدرسة الخدمة الاجتماعية جهة خاصة وليست جهة حكومية ومن ثم فان عمل الموظفين والعمال بها لا يكون الا عن طريق الترخيص لهم في العمل في هذه الجهة وليس عن طريق التندب .

ولما كان الترخيص للموظف بالعمل في جهة خاصة لا يصدر الا من الوزير المختص طبقا للشادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة او ممن فوضه الوزير المختص في ممارسة هذا الاختصاص وهو في الحالة المعروضة وكيل وزارة التربية والتعليم طبقا للقرار الوزاري رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٨ .

وهذه الاحكام تسري في شأن عمال الحكومة كما تسري على موظفيها سواء بمسواء باعتبارها من القواعد العامة التي تنظم العلاقات الوظيفية وتستهدف الصالح العام وحسن سير الجهاز الاداري .

وقد استقر رأي الجمعية على ان حظر التعيين في أكثر من وظيفة بالتطبيق للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يسري على حالات الترخيص للموظف بالعمل لدى جهة أخرى في غير الوصلات المصل الرسمية اذا كان الترخيص موقوتا بمدة معينة .

ولهذا فقد انتهى الراى الى ان اشتغال بعض موظفى ومسندى  
وعمال مدرسة الابراهيمية الثانوية بمدرسة الخدمة الاجتماعية لا يجوز  
الا باذن من وكيل الوزارة ، وفى غير اوقات العمل الرسمية وأن يخون  
العمل مؤقتا بمدة معينة .

( فتوى ٩٢٨ فى ١٢/٣٠ ١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥١٥ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعمين فى أكثر من وظيفة  
واحدة — المقصود بكلمة « وظيفة » الواردة فى المادة الاولى من هذا  
القانون — الترخيص فى القيام بعمل ما فى غير اوقات العمل الرسمية  
لا يعتبر جمعا محظورا اذا صدر الترخيص لمدة موعده — اساسى ذلك —  
مثال : الترخيص لكتاب بالهيئة العامة للسكك الحديدية بالعمل فى بوفيه  
ومطعم أفريكانا فى غير اوقات العمل الرسمية .

#### ملخص الفتوى :

ان المقصود بكلمة « وظيفة » الواردة بالمادة الاولى من القانون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، انها عمل  
دائم يؤديه الشخص فى خدمة أحد المرافق سواء كان من المرافق العامة  
تسابعة للدولة أو احدى المؤسسات العامة ، أو كان شركة أو جمعية  
و اية هيئة خاصة أخرى .

ولما كان الترخيص لموظف بالهيئة العامة للسكك الحديدية يعمل  
ككتبا فى عمل مؤقت فى غير اوقات العمل الرسمية فى بوفيه ومطعم أفريكانا  
لا يعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المقوم ، ومن ثم فلا يمسرى بشأه الحظر  
المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٨٨٥ فى ١٢/١٦ ١٩٦٢ )

سابعاً — استصدار الترخيص بالجمع من رئيس الجمهورية :

قاعدة رقم ( ٥١٦ )

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية  
الاقتصادية — وجوب صدور الترخيص من رئيس الجمهورية ولادة محدودة  
حتى يصح الجمع وفقاً لحكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٤ بشأن  
بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة محلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة  
١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

تمشى المصادد الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
« لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون  
قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات المشار إليها  
ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة سحب  
الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلاً أو بالنرخيص  
له بالعمل فيها لمدة معينة .

ولا يتأتى عمل بعض موظفى الوزارات لدى الشركات التجارية  
الاقتصادية عن طريق التندب لقيام المانع من ذلك قانوناً ، ومن ثم فهو  
غير جائز إلا بطريق الترخيص لهم بالعمل لدى هذه الشركة لمدة معينة .

وتعظر المادة ٩٥ من القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن بعض  
الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة محلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩  
الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة الترتينناول صاحبها مرتباً وبين الاشتغال —  
ولو بصفة عرضية — بأى عمل فى إحدى شركات المساهمة إلا بإذن خاص  
من رئيس الجمهورية ، ومن ثم فانه يتمين تطبيقاً لهذا النص أن يصدر

الترخيص لبعض موظفي الوزارات بالعمل لدى شركة المساهمة المشار إليها من رئيس الجمهورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى انه يجوز الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية الاقتصادية على ان يصدر الترخيص من رئيس الجمهورية ولدة محدودة .

( فتوى ٩٤١ بتاريخ ١٢/٢٠ / ١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥١٧ )

#### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبعا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
قيام موظف بمصلحة المساحة بالعمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الاراضي  
بجوار وظيفته — غير جائز الا باذن خاص من رئيس الجمهورية .

#### ملخص الفتوى :

واذا كان الثابت أن السيد . . . . . الموظف بمصلحة المساحة الذي يعمل في الشركة في غير اوقات العمل الرسمية ويتقاضى أجره منها حسب كل عمل يؤديه لها فان هذا العمل غير جائز الا بمقتضى اذن خاص من رئيس الجمهورية ويقع على هذا الموظف ان يرد الى خزانة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة مقابل عمله لديها قبل صدور هذا الاذن كما يتعين على الشركة ان تؤدي الى الخزانة مستحقاته التي لم يستوفها منها بعد ، وذلك كله بالتطبيق للمادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ التي تحظر الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التي يتناول صاحبها رتب وبين الاشتغال ولو بصفة عرضية في احدى شركات المساهمة وتقضى بم فصل الموظف الذي يخالف احكام هذا الحظر وبإزالته يرد ما يكون قد قبضه لخزانة الدولة .

( فتوى ٩٢٨ بتاريخ ١٢/٢٦ / ١٩٦٢ )

ثامنا — الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساطة الإدارية :

قاعدة رقم ( ٥١٨ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — الجمع بين عملين بالمخالفة لاحكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اعتباره مخالفة ادارية تستوجب مساطة العامل اداريا لا سحب قرار تعيينه — الجهة الادارية أن تعيد تعيينه في وظيفته او في أى وظيفة أخرى — استحقاقه أجره مقابل عمله في كل من الوظيفتين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ — لا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه قد حظر عليه الجمع بين وظيفتين — اساس ذلك أن الاجر مقابل العمل .

ملخص الفتوى :

في ١٣ مارس سنة ١٩٦٣ صدر القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ بتعيين السيد / . . . . . بوظيفة عامل صيانة كهربائية بمصلحة الكفاية الانتاجية بمكافأة شهرية شاملة — وفي ١٨ من يناير سنة ١٩٦٤ تقدم المذكور بطلب التماس فيه اخطار مؤسسة التأمينات الاجتماعية بأنه عين بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني حتى يمكن صرف استحقاقه عن مدة عمله بسينما مسره ، وأن رقمه في المؤسسة ( ٤٤ ) ورقم صاحب العمل هو ( ١٧٣٨٢ ) وقد تحرر للمؤسسة بذلك — فلخطرت المؤسسة المصلحة بان السيد المذكور قد جمع بين عماله بالمصلحة وعمله في سينما مرة ، في الفترة من ١٤ مارس سنة ١٩٦٣ واول يناير سنة ١٩٦٤ .

وفي ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٦ صدر القرار رقم ٨٧٧ لسنة ١٩٦٦ بسحب القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ الصادر في ١٣ مارس سنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من تعيين المذكور في وظيفته .

ومن حيث أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة تنص على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .

ون المادة الثانية من هذا القانون تنص على أنه « على كل موظف من الموظفين الحاليين يسرى عليه الحظر أن يختار الوظيفة التى يحتفظ بها خلال مدة شهر واحد من تاريخ العمل بهذا القانون فإذا مضت المهلة دون اختيار احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها » .

ومن حيث أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بسان نظام موظفى الدولة الذى عين السيد المذكور فى ظل العمل بإحكامه ننص على أنه « لا يجوز للموظف أن يؤدى أعمالا للغير بمرتب أو بمكافئه ولو فى غير أوقات العمل الرسمية » .

على أنه يجوز للوزير المخصص أن يأذن للموظف فى عمل معين بشرط أن يكون ذلك فى غير أوقات العمل الرسمية .....

وفى جميع الحالات يجب على الموظف إخطار الوزارة أو المصلحة التابع لها بذلك ويحفظ الإخطار فى ملف خدمته » .

ومن حيث أن المادة الأولى من القرار الجمهورى بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ تنص على أنه « فيما عدا حالات الاعارة فى خارج الجمهورية لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافآته الأصلية لقاء الأعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو فى الشركات أو فى الهيئات أو فى المجالس أو فى اللجان أو فى المؤسسات العامة أو الخاصة على ٣٠٪ ( ثلاثين فى المائة ) من الماهية أو المكافأة الأصلية على ألا يزيد على ٥٠٠ جنيه ( خمسمائة جنيه فى السنة ) » .

ومن حيث أن قيلم السيد . . . . . بالعمل فى سينما مصر النسى

جانب عمله بمصلحة الكلية الانتاجية دون ان في ذلك من الوزير المختص واستقراره خلال المدة المشار اليها جليما بين الصلين مقلنا بذلك احكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يعتبر مخالفة ادارية تستوجب مساعته اداريا لا سحب قرار تعيينه اما وقد سحبت الجهة الادارية قرار تعيينه ومات ميعاد سحب هذا القرار الخاطيء فان لها ان تعيد تعيينه في وظيفته او في اى وظيفة اخرى .

ومن حيث انه متى كان الموظف قد قام بالعمل في الوظيفتين خلال فترة جمعه لها وقام باعبئتها فانه يستحق اجرا مقابل عمله في كل منهما بالشروط والاضاع المبينة في القانون ٦٧ لسنة ١٩٥٧ ولا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك ان الاجر مقابل العمل — وعلى ذلك فان السيد / المذكور يستحق اجره مقابل عمله في وظيفته بمصلحة الكلية الانتاجية وفي عمله في سينما مسرة في الفترة التي جمع فيها بين الصلين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى استحقاق السيد . . . . .  
اجره مقابل عمله في وظيفته بالحكومة وفي عمله في سينما مسرة في الفترة التي جمع فيها بين الصلين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .

وان مزاوله العمل في سينما مسرة دون ان في كان يستوجب مساعته اداريا لا سحب قرار تعيينه وللجهة الادارية ان تعيد تعيينه في وظيفته او في اية وظيفة اخرى .

## الفصل الثاني

### حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين

قاعدة رقم ( ٥١٩ )

المبدأ :

شغل وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعى بصفة أصلية وبين وظيفة رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة — يعتبر جمعا محظورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن الموظف المعين فى وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعى بصفة أصلية . يقوم بعمل رئيس قسم الاستعلامات ببنك بصفة دائمة وليس هناك ارتباط بين العملين .

ولما كان كل من هذين العملين يعتبر وظيفة بالمعنى المقصود فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . وليس بينهما ارتباط يجعل شغل احدهما نتيجة مترتبة على شغل الوظيفة الأخرى . ومن ثم يسرى القانون المشار اليه فى هذه الحالة . وكان يتمين على الموظف أن يختار احدى هاتين الوظيفتين طبقا للمادة الثانية من هذا القانون وذلك خلال شهر من تاريخ العمل به ومن ثم فإن عدم اختياره احدهما يترتب عليه اعتباره محفظا بالوظيفة التى عين فيها أولا .

( فتوى ١٤ فى ١٣/١/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٥٢٠ )

المبدأ :

الجمع بين وظائف الشركات طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حظه وفقا لهذه الاحكام — جمع موظف بين العمل فى احدى شركات التأمين



مع عمله مستشارا فنيا لأحدى شركات إعادة التأمين — غير جائز — جمع مدير مساعد بأحدى شركات التأمين بين وظيفته هذه وبين وظيفة خبير اكتواري بشركة الجمهورية للتأمين — غير جائز .

#### ملخص الفتوى :

كان السيد . . . . . يعمل علاوة على وظيفته الاصلية في شركة اسكندرية للتأمين مستشارا فنيا للشركة المصرية لاعادة التأمين وذلك مقابل انعاب سنوية قدرها ١٠٠٠ جنيه مضافا اليها ٥٠٠ جنيه مقابل مصروفات بدل سفر وانتقالات . وظل المذكور يزاول استشاريته للشركة حتى صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فأبلغ سيادته الشركة المصرية لاعادة التأمين بأنه سوف لا يتمكن من الاستمرار في اعمال مشورته للشركة اعتبارا من ١٩٦١/٨/٢٠ تاريخ العمل بالقانون المشار اليه .

وتبدى الشركة المذكورة بكتابها المؤرخ ١٩٦١/١١/٢ أن السيد . . . . . المستشار الفنى لا يخضع لإشراف الشركة ولا يعامل معاملة موظفيها او عمالها وانما يعطى مشورته الفنية في اوقات مختلفة واحيانا يعطيها سفيونيا مما يخرج من عداد الاعمال التي عفاها القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

ثانيا : ان الدكتور . . . . . المدير المساعد بالشركة المصرية لاعادة التأمين كان يعمل علاوة على وظيفته بالشركة خبيرا اكتواليا بشركة الجمهورية للتأمين ولما صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ أبلغ المذكور شركة الجمهورية للتأمين بأنه لما كان مدى انطباق القانون المشار اليه على حالته ليس واضحا، فانه في حالة انطباقه عليه يختار الاحتفاظ بوظيفته في الشركة المصرية لاعادة التأمين وانتطع سيادته عن مزاولته العمل كخبير اكتواري لشركة الجمهورية للتأمين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . وايدت الشركة ان هذا العمل يعتبر عملا عارضا ليس له صفة الدوام ولا يمكن لخبير اكتواري ان يتخصص لمثل هذه العملية دون غيرها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٢ من يونية سنة ١٩٦٢ فاستبان

لها أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العمالية أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

ومن حيث أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم النص السابق انها وعاء لخدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى أشار إليها النص فى مظهر مقابل . وإن استعمال المشرع لكلمة ( يعين ) فى هذه المسألة يدل على أنه يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو دوام خدمته للجهة الى تقدم العمل خدمة خالصة لها . ومن ثم فانه فى كل حالة يكون فيها عنصر الدوام رهنا بمرادة جهة أخرى فان الاسناد فى مثل هذه الحالة لا يكون تعيينا مما يخرج النذب وهو نظام موقوف بطبيعته ، من الحظر الوارد بالقانون المشار اليه .

ويتضح بهذا التفسير على كل من الحالتين المعروضتين ببيان انه بالنسبة الى السيد الذى يقوم بعمل الاستشار الفنى للشركة المصرية لاعادة التأمين علاوة على وظيفته الاصلية فى شركة الاسكندرية للتأمين مقابل تعاسب سنويه قدرها ألف جنيه بالإضافة الى خمسمائة جنيه مقابل مصروفات بدل سفر وانتقالات ، فانه لما كانت الخدمة التى يؤديها المذكور للشركة المصرية لاعادة التأمين خدمة دائمة مستقرة بمعنى أن اعمال خبرته ومشورته الفنية تكون عنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه تلك الشركة وترمى اليه فان تلك الخدمات تدخل فى مכלول كلمة الوظيفة كما عناها المشرع فى المسألة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بغض النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل عن تلك الخدمات وهل تعين على أساس تقدير اعجاب سنوية ام على أساس مكافأة عن عمل من اعمال مشورته على حسده .

ولما بالنسبة الى السيد / الدكتور المدير المساعد للشركة المصرية لاعادة التأمين الذى يقوم بأعمال الخبير الاكتوارى بشركة الجمهورية للتأمين فانه لما كانت استعانة شركات التأمين بالخبراء الاكتواريين من الامور الاساسية

وكان ما يتعلق منها بفحص وتقدير المركز المالى والاحتياطى الحسابى للشركة واجراء الابحاث الاكتوارية والفنية المتصلة بتطبيق وتنفيذ نظم التأمين المختلفة هى اعمال متوالية ،تكررة فى هذه المثلة تعتبر خدمة مستقرة دائمة وعنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تقوم عليه الشركة وتسعى اليه بصرف النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل عن تلك الخدمات وهل تعين على أساس الاتعاب السنوية أم على أساس كل خدمة على حدة .

ولما كان كل من هذين الموظفين المذكورين معينا فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ وليس منتدبا لعدم جواز الندب فيما بين الشركات بعضها البعض ، وانه حتى لو قيل بان كل منهما مخصص له بالعمل من شركته الاصلية فان مثل هذا الترخيص غير مؤقت ومن ثم لا يأخذ حكم الندب .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى انطباق الحظر الوارد بنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على السيدين المشار اليهما .

( فتوى ٨٨١ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢١ )

#### المبدأ :

وظيفة عامة — الجمع بينها وبين الإلتغال فى شركات المساهمة او اداء خدمة لها ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا باذن خاص من رئيس الجمهورية — جزاء مخالفة هذا الحظر — هو فصل الموظف والزامه برد ما قبضه من الشركة لخزانة الدولة — أساس ذلك هو نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ — لا يفرض من هذا الحكم صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأن حظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة .

## ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة محذرا بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، قد نصت في البندين أولا وثانيا على انه « لا يجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التي يتناول صاحبها مربيا وبين ادارة او عضوية مجلس ادارة إحدى الشركات المساهمة او الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأي عمل فيها ولو على سبيل الاستشارة سواء اكلن ذلك باجر أم بغير اجر حتى ولو كان حاصله من الجهة الادارية الترفع لها على ترجيح بدوله العمل خارج وظيفته العامة ومع ذلك يجوز لرئيس الجمهورية ان يخصص في الاشتغال يمثل هذه الاعمال بمقتضى اذن خاص يصدر في كل حالة بدانتها .»

« ويفصل الموظف الذي يخالف هذا الحظر من وظيفته بقرار من الجهة اثناع لها بمجرد تحققها من ذلك كما يكون باطلا كل عمل يؤدي بالمخالفة لحكم انقاره السابقة ويلزم المخالف بان يؤدي ما يكون قد قبضه من الشركة لخزائنه الدولة » .»

ومن حيث ان هذا النص يحرم على الموظف الاشتغال في شركات المساهمة او أداء خدمة لها ، بما كانت الخدمة ونو كانت عرضية استشارية تبرعية الا ان يكون ذلك بادن خاص من رئيس الجمهورية .

ومن ثم فانه اذا كان الثابت ان موظفا قد التحق بشركة المزال المصري وهي من الشركات المساهمة دون ان يؤذن له بذلك بادن من رئيس الجمهورية ، ومن ثم يكون التحاقه بالعمل في تلك الشركة قد تم بالمخالفة لحكم المادة ٩٥ المشار اليها .

ومن حيث ان جزاء مخالفة الحظر السالف هو فصل الموظف والزاءه بان يؤدي لخزائنه الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة .»

ومن حيث انه لا مجال لعمال القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ سالف الاشارة اليه لان هذا القانون يضع حكما عاما في شأن حظر التعميم في أكثر من وظيفة واحدة ، بينما أن المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ نضع حكما خاصا يحظر على الموظف الجمع بين وظيفته والعمل بالشركات المساهمة . ومن ثم فإن هذا الحكم الخاص هو الذي يطبق نزولا على قاعدة أن الخاص يقيد العام لا العكس .

لذلك فقد أنتهى رأى الجمعية العمومية الى إلزام الموظف المشار اليه بأن يؤدي الى خزنة الدولة ما تبضه من الشركة التى يعمل بها بالتطبيق للمادة ٩٥ المشار اليها .

( فتوى ٢١ فى ١٩٦٢/٦/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٢ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لاحد عمال اليومية بمزاولة العمل فى غير اوقات العمل الرسمية فى كازينو عام بشبرا بملك حصه فيه — غير جائز لانه لا يجوز للعامل ان يكون شريكا موصيا فى هذا الكازينو فلا يجوز كذلك الترخيص له بمزاولة العمل فيه .

#### ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت من الاطلاع على الاوراق ان عامل اليومية السيد ..... شريك موصى فى الكازينو المسمى كازينو ميامى بشبرا .

وكان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو القانون العام المنظم لشئون موظفى ومستخدمى وعمال الدولة والمحدد لحقوقهم وواجباتهم قد حظر على هؤلاء مزاولة الاعمال التجارية من أى نوع كانت ، ولو فى غير اوقات العمل الرسمية .

وطبقا لما استقر عليه الراى فى فقه القانون التجارى نعتبر حصص  
الشركاء الموظفين فى شركات التوصية كحصص بقية الشركاء . كما يعتبر  
تعهد اشريك الموصى بتقديم حصته تعهدا تجاريا ، اى يعتبر مزاوله منه لعمال  
تجارية . ويترتب على ذلك انه لما كان موظفو ومستخدمو وعمال الدوله  
ممنوعين من مزاوله الاعمال التجاريه — طبقا لنص الماده ٨٠ من القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فانه لا يبرر لهم ان يكونوا شركاء موصين  
فى شركة تجارية .

وعلى هذا فانه لا يجوز للعامل المذكور ان يكون شريكا موصيا مى  
الكازينو المشار اليه . وبالتالي لا يجوز الترخيص له فى مباشرة العمل فى  
هذا الكازينو باعتباره شريكا فيه — ولو فى غير اوقات العمل الرسمية .  
لهذا انتهى رى الجعبيه العموميه انى ان اشراك السيد / ( . . . )  
فى كازينو يسمى بشبر — باعتباره شريكا موصيا — مخالف لقانون التوظيف ،  
ومن ثم فان الترخيص له بمزاوله العمل فى الكازينو المشار اليه — لمباشرة  
حصته فيه غير جائز قانونا .  
( فتوى ١٥٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٢ )

#### المبدأ :

الاطباء والصيانة الذين يشغلون وظائف بالقطاع العام او الخاص —  
حظر الجمع بين وظائفهم هذه وبين التعمين فى وظائف بالمكاتب الطبيه  
المخصصة للدعاية وذلك فيما عدا حالات الاعارة والندب والترخيص المؤقت  
اى المحدود بمره معينه ، وهذا فى تطبيق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على احكام المواد الاولى والثانية والثالثة من قرار  
وزير التعمين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكتب الادويه ، ان هذه المكاتب

المدينة هي مكاتب دعاية للمنتجات الطبية والكهلولية وغيرها التي تنسجها شركات الادوية والكهلوليات وان الموظفين الثنائيين بالعمل في هذه المكاتب يعتبرون موظفين في الشركات والمصانع الخارجية التي يتبعها المكتب والتي تقوم بتحويله . وأنه من المحذور على موظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بعد صدور هذا القرار الالتحاق أو العمل بالمكاتب الطبية وهو ما قد يستفاد منه ان هؤلاء الموظفين الذين كانوا يعملون بهذه المكاتب قبل صدور هذا القرار يستمرون في العمل بها اعمالا لحكم الفقرة الاولى من المادة الثالثة من القرار المذكور انني نص على انه « على المكاتب التعليمية ..... ان تستخدم الموظفين والعمال الذين كانوا يشتغلون في الدعاية بمسجاتها وقت صدور القانون المذكور بعد اعتماد وزارة التموين لهذه السميات » .

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « يجوز ان يعين اي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » . ويستفاد من الحكم الذي تضمنته هذه المادة انه يتعين لعمال الحظر الوارد فيها ان يتم تعيين الشخص في أكثر من وظيفة في احدى الجهات المنصوص عليها فيها .

والحظر المنصوص عليه في المادة المذكورة يسرى في شأن اطباء والصيادلة الذين يشتغلون وظائف في القطاع العام أو الخاص . اذا هم عينوا في وظائف بالمكاتب الطبية بالإضافة الى وظائفهم التي يشتغلونها في القطاع العام أو الخاص طالما ان هذا التعيين كانت له صفة الدوام والاستمرار ولم يكن مؤقتا عن طريق التغب أو الاعارة أو الترخيص المؤقت الذي لا يسير الا لمدة محدودة ، ذلك انه بتعيينهم في هذه المكاتب بالإضافة الى وظائفهم في القطاع العام أو الخاص يكون لهم الحق بإرادتهم وحدها في الاختيار بين وظيفتهم الاصلية وبين وظيفتهم بالمكاتب الطبية اعمالا للمادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

على انه يجب ان يلاحظ ان الحظر لا يسرى على الصيدلي أو الطبيب

صاحب الصيدلية أو العيادة في القطاع الخاص . إذ أنه يحكم ملكيته للصيدلية أو العيادة يعتبر رب عمل ولا يعتبر موظفا في الصيدلية أو العيادة التي يملكها ومن ثم فإن الحظر لا يسرى في شكله .

لهذا أسس رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى الى انه عيضا عد حالات الاعارة والندب وانفردت أى الحدود بمدة معينة . يحظر على الأطباء والصيادلة الذين يستقون وظائف في القطاع العام أو خاص ان يمينوا في وظيف بالمكاتب السمية اعمالا لحكم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
( فتوى ١٤٠٠ م ١٩٦١/٥/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٤ )

#### المبدأ :

أطباء وصيادلة - حظر الجمع بين وظيفتين وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - سريته على الأطباء والصيادلة الموظفين في القطاع العام او الخاص اذا ما عينوا في المكاتب العلمية للادوية المنظمة بقرار من وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر ان يمين اى شخص في اكثر من وظيفة واحد سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى .

ومن حيث انه يبين من قرار وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الادوية وعلى الاخص من مواده الثلاث الاولى ان هذه المكاتب انطوية هي مكاتب دعاية للمنتجات الطبية والكيمائية وغيرها التي تنتجها شركات انتورية والكيمائيات وان الموظفين القائمين بالعمل في هذه المكاتب يعتبرون موظفين في الشركات والمصانع الخارجية التي يتبعها والتي تقوم بتحويله ، وانه من المحظور على موظفى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بعد صدور هذا القرار الالتحاق او العمل بالمكاتب الطبية .



لذلك فإن الأطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف في القطاع العام أو الخاص يصرى في شأنتهم الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، المنشر اليه اذا هم عينوا على وظائف بالمكاتب العلمية بالاضافة الى وظائفهم التي يشغلونها في القطاع العام أو الخاص طالما ان هذا التعيين كانت له صفة الدوام والاستقرار ولم يكن مؤقتا عن طريق التندب أو الاعارة أو الترخيص المؤقت .

فإذا كان الثابت ان الصيدلى قد عين خيرا لمستودعات الهيئة العليا للأدوية في ذات الوقت الذى يعمل فيه مديرا للمكتب العلمى لشركة هونمان لاروش . لهذا فإن الحظر المقرر في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر الجمع بين وظيفتين ينطبق عليه باعتباره جامعا لأكثر من وظيفة .

( غوى ٧٨٢ في ١٩٦٢/١١/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٥ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبعا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض الأطباء والموظفين الحكوميين بالعمل في مستشفى الجمهورية المنشأة بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ الى جانب عملهم الاصلى في مقابل مكافأة ثابتة أو نسبة من الاجر الذى يدفعه المريض للمستشفى — محظور نظرا لأن العمل في هذه المستشفى دائم مستقر فيكون بمثابة التعيين .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيها الشخص ( ١٢ - ٦٧ - ٢ )

فى ان واحد وعنى عن البيان ان السمعين فى هذه الحالة يقتضى ان يسمو  
الموظف بسم دائم ومستقر ومطرود وان التسمين فى الوظيفة هو اسنادها  
لشخص يقرر بها دوام الحجة وفق النظم والقوانين المقررة فى ذلك .  
ذلك ان حكمة هذا النص هى افساح مجال العمل لكثير عدد من المواطنين ادلك  
حذر ان يمين تنضم فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او  
المؤسسات العامة او المنشآت الخاصة .

وبين من الرجوع الى التشريعات المنظمة لمستشفى الجمهورية ان  
هذه المستشفى انشئت باقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ واطلق اسمها  
على مستشفى مبره محمد على الكتنة بعابدين ومنحت الشخصية الاعتبارية  
وحصل لها ايراد ريع وقف فائقة عزت الخيري . فاعلانه بين المستشفى  
ووزارة الاوقاف اساسها تنظر الوزاره بحكم القانون على الوقف الحيرى  
وبالتالى فان بيعية المستشفى ليست ببيع مصلحة بوزاره بها يجعل  
المستشفى مصلحة من مصالح ائوزاره وانما هى ببيعى الوقف لناظره .  
وظل الوضع بالنسبة الى هذا المستشفى قائما على هذا الاساس حتى بعد  
صدور القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٧ الذى القى القانون رقم ١٦٦ لسنة  
١٩٥٥ اذ بقى هذا القانون على اتوضع القانم فى المستشفى الى ان يسم  
تمديل شرط الواقف . كذلك فان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٨٢ الذى  
ضم المستشفيات المشموله بنظاره وزارة الاوقاف الى وزارة الصحة لم  
ينطبق على المستشفى المذكورة بل استثنيت من تطبيق احكامه بقرار رئيس  
الجمهورية رقم ١٩٨٦ لسنة ١٩٥٩ .

ويخلص من ذلك ان هذه المستشفى هى منشأة خاصة فيسرى عليها  
الحظر المقرر فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ومن حيث ان الاطباء الذين تعرض المستشفى حالتهم هم اطباء  
حكوميون ويعملون فى ان واحد فى مستشفى الجمهورية فى عمل دائم مستقر  
ويتقاضون مقابل لهذا العمل فى صورة مكافأة ثابتة او مضاعفا اليها نسبة  
من الاجر الذى يدفعه المريض للمستشفى ، بذلك فان عمل هؤلاء الاطباء فى

الحكومة وفى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار اليها يعتبر جمعا  
لاكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥  
لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عمل الاطباء الحكوميين  
فى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار اليها يخضع للحظر المنصوص  
عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
( فتوى ٩٨٧ فى ١٩٦١/١٢/٢٣ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٦ )

#### المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— موظف بهيئة قناة السويس يمارس عمل مدرب لكرة القدم باتحاد القوات  
المسلحة — سريان الحظر الوارد فى هذا القانون على هذه الحالة لان عمل  
مدرب كرة القدم باتحاد القوات المسلحة يعتبر وظيفة نظرا لدوامه  
واستمراره .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز ان يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الخدمة  
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت  
الآخري » وقد استقر رأى الجمعية على المقصود « بالوظيفة » فى حكم  
هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات  
المنصوص عليها فى المادة الاولى المشار اليها .

ولما كان السيد (.....) يعمل مدربا لكرة القدم فى اتحاد  
القوات المسلحة وهو عمل مستمر ولازم للجهة التى تمارس فيها لعبة  
كرة القدم ويعتبر عنصرا من عناصر تحقيق هذا الغرض ومن ثم يعتبر

وظيفة في حكم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على نحو ما سبق بيته - ومن جهة اخرى فانه معين على احدى الوظائف الدائمة في عينه فانه السويس - وهي وظيفة بالمعنى المتقدم ولا يعبر من اعتبارها كذلك معينة تحت الاحبار لان تعيين على هذا النحو لا ينفي صفة نواص حمة الموظف .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون السيد (.....) معينا في وظيفتين وهو مر غير جائز لقيام المانع من ذلك بمقتضى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ما لم يكن ندبه للعمل بانحداء القوات المسلحة مودوسا بمدة محددة .

وغنى عن البيان انه اذا كانت ثمة حاجة للرفادة من خدمات السيد (.....) بالعمل لدى القوات المسلحة فان ذلك لا يدعى ان عن سريو الترخيص له في هذا العمل ترخيصا مودوتا بمدة معينة لان الترخيص على هذا الوجه يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه في المادة الاولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى راي الجمعية انى اعتبار (.....) جامعا لآخر من وظيفة في مفهوم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - غير انه يجوز نهيه قائد السويس رعية لافادة اتحاد القوات المسلحة من خدماته ان ترخص له في العمل بالاتحاد كمدرب لكرة القدم مدة محددة قابلة للتجديد عند الضرورة اذ في هذه الحالة يرتفع الحظر الوارد في المادة الاولى من القانون المتقدم الذكر .

( فتوى ٧١ بتاريخ ١٥/١/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٥٢٧ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين اى شخص في اكثر من وظيفة واحدة - عدم سريته على حالات الاعارة والتدب والاذن بالعمل

لنا صدر موقوتاً بمدة معينة — مدى انطباق ذلك على أعضاء فرق الموسيقى والمسرح الذين تستعين الإذاعة بخدماتهم يعقود فنية خاصة وموظفيها المتدربين للتدريس بالمعهد العالى للفنون المسرحية ، والمشرف اللغوى على البرامج الإيطالية — سريان الحظر على الطائفة الاولى دون الثانية .

### بمخص الفسوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة ، سواء فى لحكومه أو فى المؤسسات انعملة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى ويسفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » يقصد معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص فليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها . ذلك أن التعيين يفترض فى الشخص المعين دوام خدمته لنجهة التى تقدم العمل بمعنى أن يكون نشاطه أو خدمته خالصا لنجهة التى يعمل فيها . فاذا ما اسندت الوظيفة الى الشخص على غير مقتضى هذا الاصل المقرر ، فان اسناد الوظيفة فى هذه الحالة لا يعتبر تعيينا واما هو شغل للوظيفة على ما بين المعنيين من غرق .

وعلى مقتضى هذا النظر تكور الاعارة والندب ، وكل منهما نظام مؤقت بطبيعته مجاني للتعيين فى مفهوم نص المادة الاولى المشار اليها . ومن ثم لا سيطبق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الحالات التى يعمل فيها الموظف عن طريق الندب أو الاعارة . ويقاس على هاتين الحالتين حالة ثالثة وهى الاذن بالعمل اذا صدر موقوتاً بمدة معينة .

ومن حيث انه بالنسبة الى أعضاء فرق الموسيقى مقصد بان من الاطلاع على الاوراق أن الهيئة تتعاقد مع رؤساء وأفراد هذه الفرق يعقود فنية خاصة تشترك فى احكام تجمل فى الآتى :

(١) التزام المتعاقد بتخصيص كل نشاطه ووقته للعمل بالهيئة فى أى ساعة من ساعات النهار أو الليل وفى أى ناحية من نواحي الجمهورية أو أى بلد أخرى يتقرر اقلمة حفلات فيها .

(٢) التزام المتعاقد فى عمله القوانين واللوائح والمنشورات الخاصة بالهيئة .

(٣) التزام المتعاقد بالمحافظة على استمرار العمل .

(٤) التزام المتعاقد بالا يقوم بعمل تجارى متعلق بمهنته الا بمسند الحصول على موافقة الهيئة .

(٥) يتقاضى المتعاقد عن عمله اجرا شهريا ثابتا .

(٦) للمتعاقد اجازة سنوية بنجر .

(٧) العقد محدد المدة وينجبد من تلقاء نفسه ما لم يخطر أحد الطرفين لاحر برغبته فى انهاءه .

(٨) يتوجب على مخالفة المتعاقد لاحكام العقد نعرضه لتجزاء تسمى  
و 'لغاء العقد من جانب الاداره .

ويستدل من جماع هذه الاحكام ان رؤساء واعضاء فرق الموسيقى والمسرا معنيرون معينين بالمعنى الذى قصد اليه المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ومن ثم تنطبق عليهم احكامه . غير انه لما كانت هيئة الاذاعة والتلفزيون قد اصبحت من المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى وانعتت لوزير الدولة تحت اسم المؤسسة العامة للاذاعة والتلفزيون بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٦١ . ولما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ فى ١٠ من اكتوبر سنة ١٩٦١ قد اجازت النذب الى المؤسسات العامة من الحكومة او من الشركات او من الهيئات الخاصة او الدولية .

لهذا فانه يمكن للهيئة ان تستعين بهؤلاء الموظفين الفنيين عن طريق نديمهم من الجهات التى يعملون بها على ان تكون من الجهات المحددة فى نص المادة التاسعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

أما بالنسبة الى موظفى الإذاعة المنتخبين للتدريس بالمعهد العالى للفنون المسرحية : فطالما كان الثابت انهم منتدبون للتدريس بالمعهد فى غير اوقات العمل الرسمية . فان الحظر الوارد فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا ينطبق عليهم لما تقدم من ان النذب نظام مؤقت بطبيعته وبهذه المثابة يختلف عن التعيين المحظور فى المادة الاولى من القانون المشار اليه .

( فتوى ١٧١ فى ١٢/٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٨ )

**المبدأ :**  
الجمع بين وظيفة التدريس ووظيفة المائونية فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — غير جائز .

### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة . سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص هو كل عمل دائم مستقر فى جهة من الجهات التى أوردتها النص نظير مقابل أيا كان هذا المقابل أى سواء أكان مقابلا ماديا أو معنويا .

ومن حيث أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فإنه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو ان يكون شغل الشخص لهذه الوظيفة على وجه الدوام والاستقرار بحيث يخلص جهده ونشاطه للجهة المعين فيها وبحيث لا يتعهد هذا النشاط من حيث استمراره تطبيقه على ارادة جهة أخرى .

ومن حيث أن الشيخ ( ..... ) مدرس فى معهد الفشلاوى الاعدادى بطنطا وما زال يباشر أعمال وظيفته على وجه دائم ومستقر حتى الآن .

اما بالنسبة الى استعائه بالمانونية فقد استقرت احكام المحكمه اذدرسه العليا على اعتبار المذون موظفا عموميا يتبع وزارة العدل ويخضع لرفابتها ونوجبها ومن ثم فانه يعتبر معينا فى كثر من وظيفة فى مفهوم الشاؤون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية لتعميمه الى انطباق الحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة الشيخ المذكور .  
( نوى ٦٦٤ فى ١٢/١٠/١٩٦٢ )

### فاعسدة رقم ( ٥٢٩ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعمين فى أكثر من وظيفة واحدة - اعتبار الجمع بين وظيفة المانونية والتدريس جمعا يسرى عليه الحظر .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر تعمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو المنشآت الأخرى .

وقد استقر الرأى على أن وظيفة المانونية تعبر وظيفة عامة ومن ثم لا يجوز الجمع بينها وبين وظيفة التدريس .

وتنص المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بالزام الموظف الذى يسرى عليه هذا الحظر فى تاريخ العمل بهذا القانون بأن يختار خلال شهر من هذا التاريخ الوظيفة التى يحتفظ بها والا احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها .

( فتوى ٩٢٥ فى ٢٦/١٢/١٩٦٢ وفى ذات المعنى فتوى ٨٨٤ فى



### قاعدة رقم ( ٥٢٠ )

#### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين وظيفتي المأذونية والتدريس — غير جائز لأن وظيفة المأذون من الوظائف العامة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او الشركات او الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

وقد استقر رأى المحكمة الادارية العليا وكذا رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع ، على أن وظيفة المأذون تعتبر من الوظائف العامة . فانه لا يجوز للمأذون الجمع بين وظيفة المأذونية ووظيفة التدريس .

( فتوى ٨٨٦ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ ، وفتوى رقم ٧٧٨ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ بذات الجلسة )

### قاعدة رقم ( ٥٢١ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بعدم جواز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بعدم جواز الجمع بين المأذونية والتدريس — بدء ميعاد الاختيار المتصوص عليه فى المادة الثانية من القانون المذكور من تاريخ علم المأذونين بهذه الفتوى — اعتبار أن ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتاهما الوظيفتين صحيح قانونا .

## بمخص الفتوى :

ان انتهاء الراى فى الجمعية العمومية ، الى الاخذ بالرأى المخالف لما اوجه اليه المادونون من جواز الجمع بين وظيفة التدريس . وبين وظيفة التدوينيه وهو الاتجاه الذى تم تنفه وزارة العدل يقينا الى عدم صحته بما حد بها الى استنطاع الراى فى الموضوع — يوجب العمل بهذا الذى انتهت اليه الجمعية . باعتباره الرأى الذى يؤيده الدليل الانوى . والعمل بذلك بمقتضى تخيير المادونين . بين الجمع بين وظائفهم وبين التدوينيه . اعتبارا من تاريخ علمهم بهذا الراى الذى أصبحت الجمعية تأخذ به . فى حكم انبيان نصوص اثنائون والايضاح لقصد الشارع منه . ومن المسلم أن العمل بمقتضى هذه الفتوى غير ممكن الا من تاريخ علم ذى الشئ بها . اذ من ذلك التاريخ يطل ما سبق له ان عمل به من راي . ولذا ثبتت له من جديد الحق فى الاختيار . ومن المبين ان الحق فى هذا الاختيار . يجب ان يتم حالا . ولكن للادارة ان تمنح كل مئون ، مدة شهر . لاجراء ذلك من ب الاستهداء بحكم المادة ٢ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بعدم جواز تعيين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة .

ولئن كان مؤدى ما سبق ، هو تمكين المادونين . من الاختيار بين التدوينية والتدريس خلال المدة التى تحددها لهم الجهة المختصة . بما لا يزيد على شهر من تاريخ علمهم بالفتوى الصادره من الجمعية فى هذا الشأن الا ان هذا الخيار يرتد بنثره الى تاريخ الشهر التالى للعمل بالانائون سالف الذكر . والحكم بمنفذ ، بالنسبة الى ما تم بعدها من جمع بين التدوينية والتدريس فى المدة السابقة — هو ان ذلك تم صحيحا ، لأنه ان اختار التدريس فهو فى قيامه بالعمل بالتدوينية ، يعتبر مرخصا له فى ذلك ضمنا من وزارة العدل . مما يجعل قيامه بذلك مبنيا على ترخيص بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية . فيصح ان ما اجراه فى أثناء هذه المدة من اعمال . ونى حالة اختياره المادونية ، بالتدريس ، قد تم فعلا . وما تقاضاه لقاء ذلك ، هو حق له ، فى الغليل ، لأنه مقابل عمل نافع . فبسبب الاستحقاق له هو العمل النافع أو الاثراء بغير سبب . لهذا انتهى

الرأى الى ان المانويين الذين يشتغلون بالتدريس ، حق الخيار بين اى من الوظائف . اعتبارا من تاريخ علمهم بفتوى الجمعية التى انتهت الى عدم جواز الجمع بين التدريس والمانوية مع اعتبار ان ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتا الوظائف ، صحيح قانونا .  
( فتوى ٦٦١ فى ١٩٦٢/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٢ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة — سريانه على المدرسين المعينين فى وظائف مانويين وعلى محفظى القرآن الكريم المعينين فى وظائف مؤننين بوزارة الاوقاف .

#### الخصى القسوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل .

ومن المستقر عليه فقها وقضاء ان وظيفة المانويين ووظيفة محفظ القرآن الكريم ووظيفة الاذان جميعها وظائف عامة ، ومن ثم تدخل فى مفهوم الوظيفة الواردة فى نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بمعنى انها لا يجوز الجمع بينها او بين احداها ووظيفة اخرى .

لهذا انتهى الرأى الى انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على المدرسين المعينين فى وظائف مانويين بوزارة الاوقاف .  
( فتوى ٦٥٧ فى ١٩٦٢/١٠/١٤ )

## قاعدة رقم ( ٥٢٢ )

### المبدأ :

جمع بين الوظائف — وظائف المقارئ وقراء سورة الكهف بوزارة الأوقاف — اعتبارها وظائف وفقا للأحكام المنظمة لها — عدم جواز الجمع بينها وبين وظائف أخرى في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

### ملخص الفتوى :

إن طائفة مستخدمي المقارئ وقراء سورة الكهف بوزارة الأوقاف منظمة بمنتهى قرر وزير الأوقاف رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ الذي تنص منه الأولى على أنه « تكون درجات المقارئ طبعا للنظام السالي ( أ ) مقارئ القرآن واعانتها أربعة جنيئات شهريا شامله (ب) مقارئ أربعة والدلائ والاحزاب وما في حتمها واعانتها جنيئة ونصف شهريا شاملة ونظم المادة الثالثة من القرار احكام الامتحان الذي يمتد للمتقدمين لوظائف مقارئ القرآن والتخفيف في المساجد . كما تنص المادة احكامه على ان المقراء الحايين الذين تتر مكافاتهم مع الاعانة عن أربعة جنيئات شهريا ويرتبون في لقيام بنحيف القرآن في حلقات المساجد عليهم ان يتقدموا لامتحان فاذا نجحوا تطبق عليهم احكام هذا القرار . وتنص المادة ١٥ على ان لا يدين في وظائف المقارئ من الآن فصاعدا من يشغل وظيفة حكومية أو دينية . أما موظفو المقارئ الحاليون من شاعلى الدرجات السابعة فما فوقها والذين يتقاضون اجرا أو مرتبا أو معاشا من الحكومة أو المصالحات والشركات أو الجمعيات والمحال التجارية وغير ذلك الذين يزيد دخلهم أو مرتباتهم على اثني عشر جنيئا فلا يجوز بتأؤهم في وظائف المقارئ اعتبارا من اول يناير سنة ١٩٦١ الا اذا تفرغوا لوظائف المقارئ ويستثنى من ذلك مشايخ المقارئ ومشاهير القراء المعتمدين من الاذاعة ، أما من كان منهم في الدرجة الثامنة فأقل فيبقون في وظائف المقارئ اذا اثبت الاحتياج صلاحيتهم للبقاء فيها على ان يستبعدوا من هذه الوظائف اذا وصنوا الى درجات اعلى ، على ان ينفذ على ما يخلو من هذه الوظائف احكام هذا

لفرار وانتمرتت المساده ١٦ نيين يعين فى وظيفة منارىء ان ينجح فى  
الاخبار الفنى ويضدم شهدد بخنوه من الامراض المعدية وشهادد بحسن  
النسر والسلوك . واخرى بانجنسيه ونائفد بتحقيق القخمسية كما نضمت  
المساده ١٧ :جارب مستخدمى منارىء الرميعة والحراب والدانس والبهجاري  
وبا فى حكمها .

وقد عدت المساده ١٥ من ذنت لقرار تعديلين رفع اولها الحد  
الاعلى لتلخص او المربب الذى يسمح بانبناء فى المقارىء الى خمسة  
وعشرين جنيه بدلا من امسى عشر جنيه اما التعديل الثانى فمغضاه ان من  
يجاوز دخله خمسة وعشرين جنيه يكتفى معه بخصم مقدار الزيادة من  
مربب المفراه مع بقاء المنارىء على ان يظل التعديل الاول نافذا على تسعنى  
المرجسات .

وظاهر من هذا العرض ان مستخدمى المقارىء يتوهمون بعمل دائم  
يمكن ان يفرد لمباشرتة احد الاسخاص وايه ذلك ما نص عليه بالقررار  
رم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ انف الذكر من انه لا يجوز ان يعين فى وظيفة المقارىء  
من يشغل وظيفه حكومية او اهلية بهذا الحكم قاطع الدلالة فى ان عمل  
المقارىء لا تنور بشانه صعوبات عملية او مالية لا يمكن معها الا استناده  
لشخصى عامل واما الفرض بمقتضى النص ان يقوم بهذا العمل شخص  
غير عامل فى الحكومة او فى القطاع الخاص .

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت  
الاخرى » ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة فى منهومه هى وعاء لخدمة  
مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . وان  
فالمعبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة  
فطالما كانت الخدمة او العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى  
المعنى الذى قصد اليه النص . اما عن استقرار الخدمة فالمعبرة فيه هو

استقرار الوظيفة في كيان الجهة التي تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذي تستهدفه وتسمى اليه . هذا عن الوظيفة أما التعيين فان استعمال المشرع لكلمة « يعين » يدل في ذاته على ان المشرع يقصد معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص اذ ليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر انه معين فيها ، وانما قصد المشرع ان تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التي يعمل فيها .

ومن حيث انه في ضوء هذا النظر : يعتبر عمل القارئ وظيفة في مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يجوز الجمع بيه وبين وظيفة اخرى .

( نقوى ٤٥٣ في ١٩٦٢/٤/٤ )

الفصل الثالث  
حالات لا تعتبر جمعا بين وظيفتين

قاعدة رقم ( ٥٢٤ )

المبدأ :

يحظر الجمع بين الوظائف طبفا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
- قيام مدير عام المؤسسة العامة للتعاون الانتاجى بتدريس مانتى  
التعاون الزراعى بوامع محاضرتين فى الاسبوع لكل مادة - عدم انطباق  
الحظر المخصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة لأن القيام بتدريس  
هاتين المادتين لا يعتبر تعيينا فى وظيفة اخرى .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى  
شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر  
من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى  
الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر التعيين فى أكثر من وظيفة  
واحدة فى الجهات التى أشار اليها النص ومن ثم يتمين لتحديد نطاق هذا  
الحظر ومدهاء تحديد مدلول اصطلاح « الوظيفة » واصطلاح « التعيين »  
فى مفهوم النص .

والوظيفة فى مفهوم النص المشار اليه هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة  
فى جهة من الجهات التى أشار اليها النص تؤدي مقابل أجر ، أما التعيين  
فهو اسناد الوظيفة بمفهومها المتقدم بصفة أصلية الى شخص من الاشخاص  
ونق التواعد المقررة فى نظم تلك الجهات كى ينهض باعبائها واعمالها على  
وجه دائم مستقر .

وعلى مستوى هذا التفسير نلاحظ أن المتقدم ذكرهما : لا يعتبر معينا  
من يندب لتفويض بالتعليم في جهة من الجهات التي انتار إليها النص لأن التندب  
بمضيفته موقوف مما يتجافى وطبيعة التعيين .

وعلى هدى ما تقدم يحون سبب مدير علم المؤسسة العامة للتعليم  
الأساسي لتدريس ماضي المعلمون أنوعا ١٠٦ و ١٠٧ — بطيخ أنوعه  
بومع محاضرين في الأسبوع ستر مادة حدس الفصل الدراسي الثاني  
من العام الجامعي ٦٢/٦١ جائزا ولا يعتبر بهد سبب معينا في وتليف أخرى  
في طيخ بزراعة .

( سوى ٧٠١ في ١٨/١٠/١٩٦١ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٥ )

#### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة ضبا وحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— سبب أحد مهندسي الهيئة أنعامه سنون النص المالى الداخلي لتدريس مادة  
الرسم الهندسي بطدراسات الصباحية بكلية الهندسة بجامعة عين شمس  
— جواز هذا اسبب وعدم سريان الحظر الوارد في ذلك القانون على مثل  
هذه الصورة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . اد نصت  
على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة في الحكومة  
أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
الا أن هذا الحظر لا يسرى على التندب نظرا لما له من طبيعة مؤقتة تجامى  
التعيين في مفهوم النص المشار اليه .

ولما كانت الهيئة العامة لشئون النقل المالى الداخلي مؤسسة عامة  
انشئت بالقانون رقم ٢٢١ لسنة ١٩٥٨ .



وقد اجازت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة النذب من مؤسسة علمية اخرى أو من مؤسسة علمية الى الحكومة أو الهيئات الخاصة أو الهيئات الدولية .

ولما كانت الجامعة مؤسسة علمية فانه يجوز النذب اليها من مؤسسة علمية اخرى طبقا لنص المادة التاسعة المشار اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان نذب المهندس الموظف بالهيئة العامة لشئون النقل المائى الداخلى لتدريس مادة الرسم بكلية الهندسة جامعة عين شمس فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .  
( نوى ٨٨٢ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٣٦ )

#### المبدأ :

احكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض موظفى البلدية ووزارة التربية والتعليم بالتدريس والعمل فى مدرسة قيادة السيارات التى انشأها مجلس محافظة القاهرة فى غير اوقات العمل الرسمية لقاء مكافآت معينة — عدم انطباق الحظر المتصوص عليه فى هذا القانون على هذه الحالة اذ لا يعتبر تعيينا فى وظيفة اخرى .

#### ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٩٥٥/٦/٢٥ وافقت الهيئة الادارية لمجلس بلدى مدينة القاهرة على انشاء مدرسة تقوم بتدريس نظريات القيادة وقواعد المرور وآداب ومبادئ هندسة السيارات والتدريب العملى على قيادتها . واعتمد السيد الوزير هذا القرار . ويقوم بالعمل والتدريس بهذه المدرسة بعض الموظفين والفنيين المنتخبين من البلدية ووزارة التربية والتعليم فى غير  
( ٣٨ — ٦٨ — ج ١٢ )

اوقات العمل الرسمية نظير مكلفات شهرية تصرف لهم من أموال المدرسة  
وتناسب مع نوع العمل الذى يؤدونه ومدته وتتراوح هذه المكلفات بين ثلاثة  
جنيهاً ونصف واحد عشر جنيهاً شهرياً كما تتراوح مدة العمل بين ساعة  
واحدة وثلث ساعة فى اليوم .

وقد عرّض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى  
للفنوى والشريع بجلسته المنعقدة فى ٢٧ من ديسمبر سنة ١٩٦١ فبان لها  
انه لما كان الموظفون النائمون بالتدريس فى مدرسه القيادة مندوبون من  
البلدية ذاتها او من وزارات الخنومه . فالندب فى هذه الحالة جائز ونفسا  
نص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى  
الدولة .

وقد نصت المادة الاولى من انشانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
« لا يجوز ان يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى »  
— ويؤخذ من هذا النص ان المشرع اذ عبر بلفظ « يعين » فقد قصد الى  
معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى شخص ما . فالقصد اذن هو  
استقرار الموظف فى الوظيفة بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه  
نشاطاً دائماً هذه الجهة دون ان يتهدد هذا النشاط من حيث دوايه  
بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

والندب الذى نظمت احكامه الملتان ٤٨ ، ٥٠ من القانون ٢١٠ لسنة  
١٩٥٢ نظام مؤقت بطبيعته . فهو بهذه المثابة يجانب التمييز الذى قصد  
اليه المشرع فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ .

ولما كان موظفو مدرسة القيادة يقومون بالتدريس فى المدرسة عن  
طريق الندب من البلدية او من وزارات الحكومة ومقا لنص المادة ٥٠ من  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية للتسم الاستشارى للفتوى والتشريع  
بمجلس الدولة الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على  
حالة الموظفين المشار اليهم .  
( فتوى ٨٦ فى ١٩٦٢/١/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٥٣٧ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر  
من وظيفة واحدة — عدم سريانه على موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية  
المنتدبين لالقاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة عين شمس  
والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »

ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة مستقرة  
فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . والعبرة فى  
الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بهذه الخدمة . فطالما  
كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى  
الذى قصد اليه النص . أما عن استقرار الخدمة فالعبرة فيه هو باستقرار  
الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة  
كمعصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسمى اليه . هذا عن  
الوظيفة أما عن التعيين فان استئصال المثر لكلمة « يعين » يدل فى ذاته  
على ان المشرع يقصد معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ،  
فليس كل من نُسند اليه وظيفة يعتبر أنه عين فيها . وانما قصد المشرع من  
من التعيين ان تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها بحيث

لا يتهند استمرار هذه الخدمة او دوامها نعليه على اراده جهة اخرى وهذا هو المعنى الاصيل المفروض فى التعيين ، ومن ثم فانه فى كل حالة يكون استمرار خدمة الشخص فى جهة من الجهات مطلقا على ارادة جهة اخرى لمتنع اعتبار هذا الشخص معينا فى وظيفة فى مفهوم النص المتقدم الاشارة اليه ، وبناء على هذا لا يسرى الحظر الوارد فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الموظف المنتخب لان النخب نظام مؤقت بطبيعته ويجبئى السعيين . ويقاس على النخب حاله الموظف المندون نه بالعمل فى غير الاوقات الرسمية وفق حكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذا صدر الاذن بالعمل موقوتا ببدء معينة لانه وان كان الاصل فى الاذن بالعمل انه مطلق وغير محدد بمدة معينة . الا انه منى صدر موقوتا فانه يخذ حكم النخب قياسا .

وعلى مقتضى هذا النظر فانه يجوز الاسعانه ببعض موظفى وزارة الشئون الاجتماعية فى القاء بعض محاضرات على طلبة كلية الاداب بجامعة عين شمس والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة وذلك عن طريق نخب موظفى وزارة الشئون الاجتماعية الى الجهات المشار اليها .

( فتوى ٤٥٢ فى ١٩٦٢/٧/٤ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٨ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة — التحاق احد الموظفين بمدرسة الفناء الجماعى بـدار الاوبرا ( مدرسة الكورال ) — حصوله على مقابل ماذى لانتقاله وسهره ومصروفاته نظير قيامه بالفناء الجماعى فى مواسم الاوبرا — لا يعتبر تعيينا فى اكثر من وظيفة طبقا للقانون المشار اليه .

### ملخص الفتوى :

لما كان طلبة مدرسة الفناء الجماعى بدار الاوبرا ( مدرسة الكورال ) يقومون بالفناء الجماعى فى مواسم الاوبرا تحت اسم « فرقة كورال الاوبرا » ويتقاضون مقلبا ماديا لانتقالهم ومسراتهم ومصروفاتهم .

ولما كان هذا الوضع يوضح ان اعضاء الفرقة هم طلبة اولا وعضويتهم بالفرقة مستمدة من وجودهم بمدرسة الكورال ، وقد اوضحت الجهة الادارية بانهم يعاملون معاملة الطلبة من جميع الوجوه ... ومن ثم لاوجه لاثارة وضعهم على اعتبار انهم معينون فى وظائفهم لا يمينون بفرقة الكورال وانما يلتحقون بمدرسة .

وعلى ذلك فان قيام احد الموظفين بالالتحاق بتلك المدرسة وما يترتب على ذلك من اشتراك فى فرقة الكورال وحصوله على مقابل مادى لانتقاله ومسرته ومصروفاته لا يعتبر تعيينا فى أكثر من وظيفة ، فلا يسرى الحظر الوارد فى المادة الاولى للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( غنوى ١٥٢ فى ١٩٦٢/٧/٤ )

قاعدة رقم ( ٥٢٩ )

### المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او أكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

— تعين احد اساتذة المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس فى وظيفة مراقب حسابات بالهيئة العامة لشئون المطابع الاممية — عدم سريان الحظر المتصوص عليه فى ذلك القانون على حالته لانه عين بوظيفة مراقب الحسابات بوصفه مقيدا فى سجل المحاسبين والمراجعين طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥١ .

### ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت ان وظيفة استاذ المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس وهى وظيفة لا يجوز الجمع بينها وبين اية وظيفة اخرى لقيام

المانع من ذلك بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الا ان تعيين شاغلها مراقبا للحسابات فى الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية لم يكن يستند الى وظيفته فى الجامعة بل يستند الى صفته المهنية باعباره مراقبا للحسابات مقيدا فى سجل المحاسبين والمراجعين بمقتضى القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥١ .

وعلى مقتضى ما تقدم ، فان تعيين استاذ المحاسبة بجامعة عين شمس مراقبا لحسابات الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية لا يسرى عليه الحظر المنصوص عليه فى القانون ١٢٥/١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٩٢٦ فى ١٦/٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٠ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة — عدم انطباقه على الخبير المثمن الذى يشغل الى جانب ممارسة مهنته هذه وظيفة كاتب باحدى الشركات — اساس ذلك فى ضوء الشروط المقررة للقيد فى سجل الخبراء المثمنين فى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شان البيوع التجارية .

ملخص الفتوى :

قيد السيد ( ..... ) فى سجل الخبراء المثمنين المنصوص عليه فى المادة ٢٦ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شان بعض البيوع التجارية . وتبين حين طلبت مصلحة التسويق الداخلى تجديد وثيقة الضمان الخاصة به انه يعمل ككاتب بفرع القطاعى فى شركة مصانع الزيوت والصابون احدى شركات المؤسسات الاقتصادية بطنطا ، ونظرا الى قيده بسجل الخبراء المثمنين فان جميع عمليات المزادات الخاصة بالشركة استفتحت اليه .

وتستطلع المصلحة الراى فى جواز الجمع بين عمل السيد المذكور  
فى الشركة وقيدته خيرا منها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى  
بجلسته المنعقدة فى ٤ من ابريل سنة ١٩٦٢ فبان لها ان المادة الأولى  
من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين  
اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات  
العامة او فى الشركات أو الجمعيات او المنشآت الاخرى » ويستفاد  
من هذا النص أن الحظر قاصر على التعيين فى أكثر من وظيفة فى الجهات  
التي اوردها النص ومن ثم فلا قيام الشخص بعمل بوصفه رب عمل  
لا يدخل فى نطاق الحظر .

ولما كان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ قد نص فى المادة ١٢ منه  
على انه يحظر على الخبير نمين الأشياء المعروضة للبيع اذا كانت مملوكة  
له أو لزوجته أو لاحد منوعه . أو لتابعيه أو شركائه . ويحظر على الخبير  
مزاولة التجاره سواء لحسابه أو لحساب غيره الا بترخيص من وزير  
التجارة او من ينييه ، ومع ذلك يجوز له استغلال صالة مزاد بسبه  
بالشروط الواردة فى هذا القانون . كما تنص المادة ١٤ على أن يحاكم  
تأديبيا كل من زاول المهنة من الخبراء المثمنين على وجه يخالف احكام  
هذا القانون ومن العقوبات التأديبية ما نصت عليه من محو الاسم من  
السجل . كما نصت المادة ٢٠ على أن يستبعد من السجل كل من  
لقد شرطاً من الشروط الواردة فى المادة ١٠ ومجمل هذه الشروط أن  
يكون الخبير مصرياً متمتعاً باهلية كاملة وسيرة حميدة ، وليس من هذه  
الشروط الا يكون عاملاً ولا موظفاً .

وبين من هذه النصوص أن القانون قد حظر على الخبير المثمن أن  
يبارس مهنته حيث تكون مظنة من مصلحة له خاصة او علاقة قرابة  
او رابطة عمل ، وقد اباح للخبير أن يجمع الى مهنته وجها من التجارة  
هو استغلال صالة مزاد كما ابيحت له سائر وجوه التجارة على أن يحصل  
على ترخيص فى ذلك من وزير التجارة .

ولما كان منع الخير المثلين من العمل كاتبا في شركة يصبر قيدا على حقه في العمل المشروع — فلا يجوز افتراضه قانونا . واذ لا ، تعرض بين هذا العمل وممارسة مهنة الخير حيث لا تكون مظنة معالاه في التمثيل بعلاقة العمل . ليكون جائزا ان يجمع الخير بين هذا العمل ومهنته على ان ينأى من ممارسة مهنة في امر تعلق به مظنة الميل الى الشركة مما يحظره القانون . فان وقع في شيء من ذلك حق جزاؤه نديبيا .

ولما كان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حضر ان يعين الموظف في وظيفتين في الحكومة او غيرها من الأشخاص الادارية او في المنشآت الأخرى واد كان الخير المثلين يمارس مهنته الحرة لحسابه دون ان يكون تابعا لاحد في استغلالها بشكل يربطه بمقد من عقود العمل النسي نجعله موظفا فلا يتكون نيت تعيين في وظيفة يحظر جمعه مع الوظيفة الانتخابية لدى شركة مصانع الزيوت والصابون .

لهذا انتهى الراي الى استنرار قيد السيد المذكور في سجل الخبراء المنتمين مع عمله كاتبا في الشركة المذكورة .

( منوى ٦٦١ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤١ )

#### المبدأ :

اعمال الخبرة — حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه في حالة قيام موظف باعمال الخبرة في غير الجهة التي يتبعها في غير اوقات العمل الرسمية .

#### ملخص الفتوى :

اذا كان المطلوب هو الامانة بخبرة احد الموظفين في جهة اخرى غير التي يعمل بها مدير مكتب التسويق الداخلي بالاستكفدية في الشؤون



الاقتصادية والاحصائية بالغرفة التجارية بمحاضرة الاسكندرية بصورة منقطعة وفي غير اوقات العمل الرسمية وتمنحه الغرفة في مقابل ذلك مصاريف انتقال لا تتجاوز مائة وخمسين جنيها في السنة .

ولما كان قيام الموظف المذكور باعمال الخبرة المطلوبة للغرفة التجارية بالاسكندرية لا يعدو في واقع الامر تعيينا له في وظيفة وانما يعد تدبيرا له للقيام بعمل في غير اوقات العمل الرسمية اذ لا يتوافر لاسناد هذا العمل اليه سنة الدوام وانما يكون استمراره في القيام بهذا العمل وهنا بارادة جهة اخرى وهي الجهة المنتدب منها ولا يكون نشاطه في انجهة المنتدب اليها خالصا للجهة التي يعمل فيها .

ومن ثم لا مخالفة في هذه الحالة كذلك للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٦٦٢ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٢ )

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين طبعا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه على حانة موظف بمصلحة الجمارك عين حارسا على احدى الشركات .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص في اكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العمالية او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الخاصة » ويستفاد من هذا النص ان المقصود بالوظيفة في مفهوم هذا النص انها وعاء لخدمة دائمة مستقرة في جهة من الجهات التي وردت في النص في نظير مقابل — فتمت كانت الخدمة او العمل موقوتا بطبيعته

أو لم تكن هذه الخدمة مستقره في كيان الجهة التي تقدمها استقراراً يؤكد لزومها لذلك الجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذي مسهده وتسعى اليه . وإذا لم يكن أداء هذه الخدمة في مقابل . ولو كان هذا المقابل ميزة عينية أو أدبية . فلا يمكن اعتبارها وظيفة في مفهوم هذا النص . كما يستفاد من النص كذلك أن المقصود « بالنعيين » في هذا المجال هو اسناد الوظيفة بالمفهوم المتقدم الى الموظف بشرط ان تكون خدمته أو نشاطه خالصا للجهة التي يعمل فيها وعلى سبيل الدوام . . ومن ثم فإذا كان اسناد الوظيفة الى شخص على غير متضى الاصل المتقدم لا يعدو تعينا في مفهوم المادة ١ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه وإنما يعد شغلا للوظيفة ، وإذا كان عنصر دوام الخدمة هنا بارادة جهة أخرى فان اسناد الوظيفة لا يكون تعينا بالمعنى المقصود بالقانون .

وعلى متضى هذا النظر . ولما كان المطلوب في الحالة الأولى هو تعيين حارس من موظفي مصلحة الجمارك بمنشى شركة الخازن المصرية . ولما كانت الحراسة عملا مؤقتا بطبيعته ومن ثم لا يتوافر له عنصر الدوام أو الاستقرار اللازم للوظيفة في المفهوم المتقدم ومن ثم لا يعتبر هذا العمل وظيفة بالمعنى المقصود بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

ولما كانت فضلا عن ذلك اسناد هذا العمل الى احد موظفي مصلحة الجمارك لا يعد في واقع الامر تعينا بالمعنى المقصود ، اذ لا يعدو ان يكون ندبا للقيام بعمل والندب مؤقت بطبيعته ومن ثم لا يعد اسناد هذا العمل تعينا في وظيفة .

لذلك فلا مخالفة في هذا الندب لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

## قاعدة رقم ( ٥٤٣ )

### المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بمقتضى نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — المقصود بالوظيفة فى حكم تطبيق هذا النص — عدم سريان هذا الحظر على جمع وكيل مدير عام هيئة السكك الحديدية بين وظيفته هذه وعمله حارسا اداريا على مرفق عربات النوم وعلى مرافق الاكل والسياحة والمقاصف التى كانت مسندة الى عربات النوم الدولية .

### ملخص التفسوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ نصت على انه « لا يجوز ان يمين اى شخص فى اكثر من وظيفة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل العبارة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة فطالما كانت الخدمة او العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص ، كما وأن العبارة فى استقرار الخدمة هى باستقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كمفصر من عناصر تحقيق الغرض وتسمى اليه .

ومن حيث أنه عن الحراسة الادارية .. فان المرفق يوضع تحت الحراسة اذا قصر الملتزم فى تسييره تقصيرا جسيما او اذا كان ثمة ما يهدده بالتوقف ولو بغير خطأ من الملتزم ومن المسلم انه لا يترتب على وضع المرفق تحت الحراسة الادارية اسقاط الالتزام او حقوق الملتزم الاصلى وانما يترتب عليه رفع يد الملتزم مؤقتا من ادارة المشروع وعلى جهة الادارة ان تدوير المرفق بنفسها او تعهد للادارة الى حارس تختاره .. ولا يتغير وجه المسألة بالنسبة لفرض الحراسة على اموال الاعضاء

وذلك لأن استمرار الحراسة مرهون أما بعودة العلاقات السياسية واعادة المال الى اربابه او بتصفية المال او بيعه طبقا للأحكام التى بينها الأمر العسكري بفرض الحراسة على المال .. ويخلص من هذا ان مهمة الحارس مؤقتة بقيام الحراسة على المال وهى فى ذاتها اجراء مؤقت .

ومن حيث انه فى ضوء النظر المتقدم بيانه .. ولما كانت الحراسة اجراء مؤقتا بطبيعته فان عمل الحارس لا يمد وظيفة فى مفهوم نص المادة الاولى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه يجوز للسيد المهندس ( ... ) الجمع بين وظيفته كوكيل لمدير عام عينه السكك الحديدية وعمله كحارس على مرفق عربات النوم وكحارس على مرافق الأكل والسياحة والمقاصف التى كانت مسندة الى شركة عربات النوم الخويلية .

( فتوى ٦٦٢ فى ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٤ )

#### المبدأ :

الجمع بين عضوية مجلس ادارة شركة ووظيفة مدير شركة اخرى بصفته ممثلا لهذه الشركة الاخيرة التى تمتلك جزءا كبيرا من اسهمها — لا يعتبر جمعا محظورا بين وظيفتين وفقا لأحكام القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

وتتلخص نتائج الموضوع حسبها يبين من الأوراق فى تملك شركة النعيم والمساكن الشعبية — شركة مساهمة — جزءا كبيرا من أسهم شركة مساهمة أخرى هى الشركة العامة لمنتجات الخرسانة ، وكانت ممثلة نتيجة لهذه الملكية فى مجلس ادارة الشركة الاخيرة بأحد مديريها .

ونظرا لأن مدير شركة النعيم والمساكن الشعبية كان يشغل بالإضافة الى هذه الوظيفة منصب عضو مجلس ادارة الشركة العماله لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا لشركة النعيم والمساكن الشعبية عند صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فقد رأى السيد المذكور عقب صدور القانون المذكور الامتناع عن الاشتراك فى عضوية مجلس ادارة الشركة العمالة لمنتجات الخرسانة الى أن تبدى الجهات المختصة رايها فى هذا الصدد .

وتستطلع مصلحة الشركات الراى فيما كان يجوز للسيد المذكور ان يشغل بالإضافة الى عمله كمدير شركة النعيم والمساكن الشعبية عضوية مجلس ادارة الشركة العمالة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الاولى - وذلك فى ضوء احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والنشر بجلستها المنعقدة فى ١٢ من يونيو سنة ١٩٦٢ فاستبان لها ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، بحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العمالة او الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى .

ومن حيث ان عمل عضو مجلس ادارة الشركة الذى يشغل هذه الوظيفة - بحكم الوظيفة التى يشغلها فى جهة اخرى - يعتبر امتدادا للعمل الاصلى - بحيث لا يعتبر جالما بين وظيفتين ، وتأخذ هذا الحكم ايضا عضوية مجلس الادارة التى يكون فيها الشخص ممثلا لشخص معنوى اذا كان العضو يشغل وظيفة لدى الشخص المعنوى الذى يمثله فى مجلس الادارة اذ تعتبر عضويته بالمجلس بالنيابة عن الشخص المعنوى الذى يعمل لديه امتدادا لهذا العمل . والقول بغير ذلك يؤدى الى نتيجة غير منطقية تقتضاه ان الشخص المعنوى لا يستطيع أن ينيب عنه بمجالس ادارات الشركات التى يساهم فيها الا اشخاصا غرباء عنه لا يشغلون اية وظيفة لديه لو لدى أية جهة اخرى .

وانه في خصوص الحالة المعروضة يبين أن شركة النعيم والمساكن الشعبية — شركة مساهمة — تملك جزءا كبيرا من أسهم الشركة العامة لمنتجات الخرسانة وهي بهذه المناسبة كانت ممثلة في مجلس إدارة الشركة . وإذا كانت شركة النعيم والمساكن الشعبية شخصا معنويا فإن تمثيلها في مجلس إدارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة يكون بواسطة أحد الأشخاص الطبيعيين . فإذا ما نأمت الشركة هذه المهمة بأحد مديريها بحيث أصبح ممثلا لها في شركة العامة لمنتجات الخرسانة فإن عضويته بمجلس إدارة الشركة الأخيرة يعتبر امتداد لعمله .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري لتنشؤ والتشريع إلى عدم اعتبار عضوية مدير شركة النعيم والمساكن الشعبية لمجلس إدارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الأولى جمعا بين وضيفتين في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٤٥ من ١٢/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٥ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — أمام مسجد بشركة السكر يعمل ناظرا لمدرسة خاصة معانة بالتقليد لمدة موقوتة — عدم اعتبار هذا جمعا بين وظيفتين فلا يسرى عليه الحظر المشار إليه .

ملخص الفتوى :

أن صاحب وناظر المدرسة الخاصة المعانة بالتقليد وإن كان يعتبر شاغلا لوظيفة في هذه المدرسة طبقا لأحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم المدارس الخاصة إلا أن الاستفادة من نص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ أن هذه المدرسة سوف تتحول إلى مدرسة معانة

بالفصل اذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرا  
الا بموافقة المنطقة المختصة فلذا لم تستوف هذه الشروط وجب غلق  
المدرسة .

ولهذا يكون عمل المذكور كنظير لمدرسة السعدى المعانة بالتعليم  
موقوتا بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظاره هذه  
المدرسة وبين شغله وظيفه امام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق احكام  
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

وتنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
" لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى لحكومـ  
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او فى الجمعيات او المنشآت  
الأخرى " ، وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود بالتعيين فى حكم  
هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات  
المقصود عليها فى المادة الأولى سالفة الذكر .

فلذا كان احد مدرسى المدارس الخاصة المعانة بالتعليم ، قد تلك  
قطعة أرض اشترها من الإصلاح الزراعى وهذه الملكية لا تعتبر نعيينا  
فى وظيفة بالمعنى المشار اليه ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ فى شأنه .

ان صاحب وناظر المدرسة الخاصة المعانة بالتعليم ، وان كان يعتبر  
شاعلا لوظيفة فى هذه المدرسة طبقا لاحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨  
بتنظيم المدارس الخاصة الا لئن المستفاد من نص المادة ٦٧ من اللائحة  
التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤١  
لسنة ١٩٦٠ ان هذه المدرسة سوف تتحول الى مدرسة معانة بالفصل  
اذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرا  
الا بموافقة المنطقة المختصة فلذا لم تستوف هذه الشروط وجب غلق  
المدرسة .

ولهذا يكون عمل المذكور كناظر للمدرسة السعدى المعانه باللميذ  
موقوتا بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظاره هذه  
المدرسة وبين شغله وظيفه امام مسجد بشركة السكر . ولا ينطبق احكام  
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

( نوى ٤٢ فى ١٢/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٦ )

المبدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بجامعة  
عين شمس بالعمل فى معامل خاصة فى غير اوقات العمل الرسمية —  
جواز هذا الترخيص ما دام موقوتا وعدم سريان الحظر المنصوص عليه  
فى ذلك القانون على هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
« لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
او فى المؤسسات المسامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت  
الآخري » وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود « بالوظيفة » هى حكم  
هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار  
اليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة  
الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا  
إذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة .

نإذا كانت الجامعة قد رخصت لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب  
والمستشفيات بالعمل فى معامل خاصة فى غير اوقات العمل الرسمية .



وإذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة فلا يسرى في شأنهم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات في العمل في غير اوقات العمل الرسمية في معامل خاصة اذا كان الترخيص الصادر لهم موقوتا بمدة معينة .

( غنوى ٩٤٠ في ١٩٦٢/١٢/٣٠ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٧ )

#### المبدأ :

اناء بعض الاطباء البيطريين بوزارة الزراعة خدمات طبية لدى المؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الاراضى عن طريق الذئب في غير اوقات العمل الرسمية — عدم اعتبارهم جامعين بين وظيفتين في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يمين اى شخص في اكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود « بالوظيفة » في حكم هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط احدى الجهات المنصوص عليها في المادة الاولى المشار اليها ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه في هذه المادة نقب الشخص للعمل لدى جهة اخرى غير التي يعمل بها أصلا .

والمستفاد من كتاب الوزارة ان بعض الاطباء البيطريين التابعين لها يؤدون أعمالا للمؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الاراضى في غير اوقات العمل الرسمية .

ولما كان أداء الأطباء المذكورين لهذه الأعمال يكون بطريق النذب وهو أمر جائز طبقا للمادة التاسعة من لائحة نظام موظفى وعمال المؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ والتي تسرى على المؤسسة المشار اليها بوصفها مؤسسة عامة ذات طابع اقتصادى . ومن ثم لا يعتبرون جامعين وظيفتين فى حكم القانون رغم ١٢٥ سنة ١٩٦٢ .

( نوى ٩٢٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٨ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — تعيين إدارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة بعضى الأطباء من مدرسى الجامعات لعلاج موظفيها وعائلاتهم — اعتبار هؤلاء الأطباء جامعين لأكثر من وظيفة فى مفهوم هذا القانون — استعانة إدارة الكهرباء بخدماتهم عن طريق الاستشارة — لا يدخل فى نطاق الحظر الذى فرضه القانون المذكور .

#### ملخص الفتوى :

أدرج ببيزائية إدارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة مكافآت للأطباء الذين تستعين بهم تحت بند ( مرتبات وأجور ورواتب ومكافآت ) وقد صدر قرار من مجلس إدارة الكهرباء بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ بنظام معاملة هؤلاء الأطباء والأحكام التى يتم على أساسها التعاقد معهم وتخلص هذه الأحكام فى الآتى :

( ١ ) يقوم الطبيب بمباشرة علاج موظفى وعمال الإدارة عموما والعائلات القاطنة بمستعمرات الإدارة فى المواعيد التى يقررها المدير العام وكذلك منح الإجازات المرضية اللازمة للموظفين والعمال .

(٢) يقوم الطبيب بزيارة المرضى الذين لا يتمكنون من الحضور للعيادة بمنزلهم لتشخيص المرضى ووصف الدواء .

(٣) يكون صرف الأجر للطبيب بعد نهاية كل شهر بمكافأة شاملة قدرها ٢٠ جنيها شهريا مع عدم استحقاقه لمعاشي أو مكافأة عند انتهاء العقد .

(٤) للطبيب الحق في إجازة بأجر جملتها خمسة عشر يوما في السنة بشرط إخطار إدارة قبل بدئها للحصول على موافقتها .

(٥) على الطبيب اتباع جميع القرارات والأوامر التي تصدر إليه من الإدارة .

(٦) مدة العقد سنة ويتجدد من تلقاء نفسه لمدة أخرى مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الآخر برغبته في عدم التجديد قبل انقضاء المدة بشهرين على الأقل

(٧) يجوز للإدارة مسح العقد وانتهاء خدمة الطبيب في حالة مخالفته التعليمات أو احكام العقد بعد سماع اقواله دون حاجة الى تنبيه .

وباستطلاع رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في مدى انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الأطباء الذين تستعين بهم على الأساس المتقدم اذا كانوا من مدرسي الجامعات ، واذا اعتبر جميعا . فهل يجوز لها الاستعانة بخدمات مثل هذا الطبيب الحكومي عن طريق الاستشارة على أن يمنع مقابلا لها ، تبين أن المناذرة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة يعين فانه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وانه انما قصد بالتعيين واستقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يخلص نشاطه لها دون أن يتهدد دوايه واستمراره بتعليقه على لراة جهة أخرى .

ومن حيث ان ادارة الكهرباء والغاز وان لم تكن ذات شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة كما يبين من المرسوم بقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٥٨ ، الخاص بإنشاء الادارة الا انها تعتبر مصلحة قائمة بداتها تدخل فى عداد المصالح التى تكون منها وزارة الأشغال العمومية .

ومن حيث ان المستقر عليه فقها وتضاء فى تعريف الموظف العمم انه هو الذى يعهد اليه بعمل دائم فى حدة مرفق عام تديره الدولة واحد اشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغل منصب يدخل فى التنظيم الإدارى لذلك المرفق ومن ثم ولما كانت ادارة الكهرباء والغاز قد تعافدت مع أطبائها على النظام الذى صدر به قرار مجلس ادارة الكهرباء والغاز بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ السابق الاتسار اليه فان الطبيب يعتبر معين فعلا وان كانت مدة العقد سنة قابلة للتجديد فهو تابع للادارة ويعمل وفق تعليماته . ويتقاضى عن عمله مرتبا شهريا وله الحق فى اجازة سنوية بأجر مما يجعل هذه الصورة مثالا لما قصد اليه المشرع من نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ومن ثم ولما كان هؤلاء الاطباء من اساتذة الجامعات فانهم يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة .

على ان الوضع يتغير اذا ما استعانت الادارة بمثل هذا الطبيب فى الاستشارات الفردية ، اذ يعتبر عمله فى هذه الصورة امتداد لعمله فى عيادته الخاصة . ذلك ان فتح الطبيب الحكومى عيادة خاصة يأتى به عن نطاق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه يعتبر فى هذه الحالة رب عمل وليس معيناً فى جهة من الجهات التى أوردتها نص المادة الأولى من القانون المشار اليه .

ولهذا انتهى الرأى الى ان الاطباء الجامعين المعينين بادارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، غير انه يجوز للادارة الاستعانة بهؤلاء الاطباء فى الاستشارات الفردية بدون ما مخالفه لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

قاعدة رقم ( ٥٤٩ )

المبدأ :

أداء بعض الأطباء من المدرسين والأساتذة بالجامعات الخدمات الطبية لمرضاهم مقابل أجر ومصاريف انتقال ( يتحددان ) على أساس الحالات التي يعالجها الطبيب — عدم اعتبار ذلك جمعا بين وظيفتين مما حرره القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — وجوب حصول من عداهم من الموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية في الأعمال الإدارية على ترخيص موقوف بالعمل في الجمعية .

ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات المصانة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يمين » فهو قد قصد إلى معنى أضيق من مجرد إسناد الوظيفة إلى الشخص وأنه إنما قصد بالتنمين « استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يخلص لها نشاط الموظف دواما دون أن يكون دوام هذا النشاط مطلقا على إرادة جهة لفرض .

وبالنسبة إلى الأطباء من أساتذة الجامعات الذين تستعين جمعية مستشفيات وعلاج الموظفين التي أعدها القرار الجمهوري رقم ٦٨٢ لسنة ١٩٦٠ ذات نفع عام بخدماتهم سواء في العيادة الخارجية أم للإشراف على علاج مرضى الجمعية أم لأجراء الجراحات فإن البادى من مساق الوقائع المتقدم الإشارة إليها أن الجمعية ليست مرتبطة مع الأعضاء بأى عقد من العقود وإن الأجر الذي يتقاضاه الطبيب من الجمعية ليس لجرا ثلثا بل يتحدد بمسدد الأفراد الذين يجرى الكشف عليهم ويضاف إليه بل انتقال يتحدد بمسدد الأيام التي ينتقل فيها الطبيب إلى عيادته

بالجمعية . كما يبين من نظام الجمعية بالنسبة الى العمليات الجراحية او العلاج الداخلى ان المريض حر فى اختيار الطبيب المعالج فله ان يختار احد الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية او أى طبيب آخر ، وتؤدى الجمعية عنه التكليف .

كما ان تقدير عمل الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية يحدد فى ضوء امرين :

(الاول) ان الطبيب ليس له اجر ثابت يتقاضاه من الجمعية عن عمله الذى يؤديه سواء قل او اكثر ، وانها يتحدد على أساس الحالات التى يجرى الكشف او العلاج عليها مضافا اليه رسم انتقال .

(الثانى) ان المريض فى الجمعية يختار الطبيب المعالج فله ان يقبل علاج الطبيب الذى تستعين به الجمعية وله ان يستعين بطبيب آخر والجمعية فى الحالة الاخيرة تؤدى عنه الاجر للطبيب الخارجى .

ومتقضى النظر فى ضوء ما تقدم يكون — عمل الطبيب سواء فى عياده الجمعية او فى مباشرة المريض فى احد المستشفيات قد اُنتقد ركنا هاما مفروضا فى « التعمين » وهو تبعية الموظف للجهة التى يعمل بها . ومن ثم لا يكون ثمة مانع من احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحول دون قيام الأطباء الحكوميين من العمل فى الجمعية على الوجه المتقدم ببيانه .

اما بالنسبة للموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية فى مباشرة شئونها الادارية مساء ، فانه لما كان هؤلاء الموظفين لا يصبرون منتخبين اذ الشعب لا يجوز الا للوزارات او المصالح الحكومية او المؤسسات العامة وفقا لنص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ — بصدار لائحة المؤسسات العامة . وانما هو بمثابة الترخيص فى العمل . وعلى هذا فما لم يكن الترخيص موقوتا بأجل معين . فان هؤلاء الموظفين يعتبرون جالسين لاكثر من وظيفة .

قاعدة رقم ( ٥٥٠ )

المبدأ :

حظر الجمع بين أكثر من وظيفة واحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— سريانه على طبيب المستشفى الإيطالي المكلف بالإشراف على أمراض  
الشيخوخة الذي يشرف على البرامج الإيطالية بهيئة الإذاعة بموجب عقد  
تنطبق عليه المادة ٢٦ من قانون موظفي الدولة — أساس ذلك أن قيام  
هذا الطبيب بالعمل في هيئة الإذاعة على الوجه المتقدم يعتبر تعيينا في  
مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — جواز استمالة مؤسسة الإذاعة  
والتلفزيون بخدماته عن طريق نخبه من الجمعية الخيرية الإيطالية التابع لها  
المستشفى الإيطالي اعمالا للمادة ٩ من لائحة المؤسسات العامة الصادرة  
بالمقرر الجمهوري رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن الدكتور المشرف اللغوي على البرامج الإيطالية  
بهيئة الإذاعة عين طبيبا بالمستشفى الإيطالي مكلفا بالإشراف على أمراض  
الشيخوخة وذلك بقرار مجلس الجمعية الخيرية الإيطالية التابع لها  
المستشفى الإيطالي في ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٨ وأنه إلى جانب عمله  
هذا يقوم بالإشراف اللغوي على البرامج الإيطالية بالهيئة في مقابل مكافأة  
شاملة بموجب عقد وتنطبق عليه أحكام المادة ٢٦ من قانون  
موظفي الدولة .

ولما كان قيام الدكتور المذكور بالعمل في الإذاعة على الصورة المتقدمة  
« تعيين » في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
فضلا عن أنه معين في المستشفى الإيطالي كطبيب مشرف على قسم أمراض  
الشيخوخة بها ، لهذا يعتبر سيادته جامعا لأكثر من وظيفة في حكم  
القانون المشار إليه . غير أنه لما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات  
العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ تجيز

النذب من الهيئات الخاصة الى مؤسسة عامة او العكس ، ولما كانت الجمعية الخيرية الإيطالية معتبرة من الهيئات الخاصة فإنه يمكن للهيئة الاستعانة بخدمات الدكتور الواسمي عن طريق النذب .

( غنوى ١٧١ فى ١٢/٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٥١ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لاحد موظفى الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الاحصاء بالعمل كموسيقى فى غير اوقات العمل الرسمية — اذا كان عمل الموسيقى دائما ومنظما اعتبر جمعا فيسرى عليه الحظر واذا كان غير منظم فلا يسرى عليه الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون .

#### ملخص التفسى :

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ولما كان المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص أنها وعاء لخدمة دائمة ومستقرة فى كيان الجهة فى نظير مقابل . وإن المشرع وقد استعمل كلمة « يعين » فإنه يكون قد قصد الى معنى أقصى من مجرد اسناد الوظيفة الى شخص ما وانما المقصود هو استمرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التلقيت بل تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف نشطا دائما بدوام المرفق دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دوايمه بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

وتطبيقا لما تقدم فإذا كان الثابت أنه قد صرح لاحد موظفى الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الاحصاء للعمل كموسيقى فى غير اوقات العمل



الرسمية بالتطبيق للمادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مى شأن نظام موظفى الدولة فان التصريح للوظف المذكور بالعمل كموسيقى فى غير اوقات العمل الرسمية يتوقف بالنسبة لمطابقته أو مخالفته لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على طبيعة العمل فى ذاته . ماذا كان يقوم بمباشرة هذا العمل بصفة غير منتظمة لآى جهة من الجهات التى تؤدى مثل هذا العمل ، فانه لا يكون مخالفا لاحكام القانون المشار اليه ، لما اذا اداه عن طريق التحاته فى وظيفة موسيقى باحد الفرق الموسيقية التى لها كيان مستقل وبصفة دائمة ومستقرة فانه يكون جالعا لأكثر من وظيفة فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٩٠ مى ١٩٦٢/١/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٥٥٢ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — الجمع بين المانونية وحرفة القبالة العمومية — عدم خضوعه للقانون المذكور منوط بمزاولة المانئون لهذه الحرفة بصفته رب عمل وليس أجيرا أو عاملا لدى الغير .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ملى انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان حظر الجمع قاصر على التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة فى الجهات التى أوردتها النص ، ومن ثم فان ما يقوم به الشخص من عمل بوصفه رب عمل وليس بوصفه موظفا معيناً لا يدخل فى نطاق الحظر .

وبالنسبة لحرفة القبانة الصومية فقد نصت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥٢ بتعديل المادة التاسعة من القانون رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥١ الخاص بالموازين والمقاييس والمنايل على أنه « لا يجوز مزاوله حرفة القبانة الصومية قبل الحصول على رخصة من مصلحة الدمخ والموازين وتعيين الرسوم الواجب تحميلها والشروط الواجب توافرها للحصول على هذه الرخصة ونجديدها وجميع الشروط الأخرى المتعلقة بمزاولة هذه الحرفة بقرار من وزير التجارة على ألا تتجاوز هذه الرسوم مبلغ مائتي قرش مسنويا ويجوز له بالنسبة الى التعامل في بعض الأصناف التي يمينها وفي الأملاك التي يحددها بقرار منه أن يحظر القيام بعمليات الوزن على غير الأشخاص المرخص لهم في مزاوله القبانة الصومية أو الأشخاص الذين يعينهم لهذا الغرض » .

وتنص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥١ بتعديل المادتين ٥ و ٦ من القرار رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٢ في شئني تنظيم مزاوله حرفة القبانة الصومية على أن « يشترط فبين يراول حرفة القبانة الصومية : ألا يكون من موظفي أو مستخدمي الحكومة أو مجالس المديرية أو المجالس البلدية والقروية ويستثنى من ذلك مؤننو المساجد والمسلفونون » .

ويستفاد من هذه النصوص أنه لا يتصور وجود منشأة خاصة بأعمال القبانة الصومية إذ لا تزال هذه الحرفة إلا بترخيص من وزارة الاقتصاد . وهذا الترخيص شخصي أي صادر لشخص بعينه وفي مكان أو إمكة محددة ويحدد عمل أو أعمال محددة مما يبنى عليه القول أن الأصل أنه لا يتصور مزاوله الشخص لمهنة القبانة الصومية إلا بصفة رب عمل وليس بصفة أجير أو تابع أو مستخدم . وعلى هذا الأساس فإن حرفة القبانة متى زوولت على الأصل المتقدم فإن الشخص الذي يزاولها لا يعتبر جامعاً لأكثر من وظيفة إذا بشر الى جانب قبائه بأعمال القبانة عملاً مما يعتبر وظيفة في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ كالمأذونية مثلاً .

ولما كان ، الرأي قد انتهى الى أن الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ ولا يتناول حالة الجمع بين حرفة القبالة العمومية والمناوبية ، فإنه يتعين تأكيد أن خروج حرفة القبالة عن نطاق الحظر ليس مرده نص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٣٣٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل المادتين ٦٠٥ من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٣ في شأن تنظيم مزاوله حرفة القبالة العمومية ذلك أن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هو في واقع الأمر قانون خاص بمعنى أن أحكامه عرضت لكل شخص معين في أكثر من وظيفة بصفة خلصة فقصر التعمين على وظيفة واحدة سواء أكان هذا الشخص يخضع لنظام قانوني يسمح له بالجمع أو لا يسمح .

فضلا عن أن القول بعدم سريان أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على كل وظيفة يسمح نظامها القانوني لأعضائها بالجمع بين أكثر من وظيفة يؤدي الى اهدار الحكمة التي صدر من أجلها هذا القانون ألا وهي أنفاس مجال العمل أمام المواطنين ونهضة فرص العمل أمامهم فلا يستأثر شخص واحد بعدد من الوظائف في ذات الوقت الذي لا يجد شخص آخر عملا .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى أنه يجوز للقبائلي الجمع بين المادونية وحرفة القبالة العمومية متى كان يزاول هذه الحرفة بصفته رب عمل وليس أجيرا أو عبلا لدى الغير .

( غتوي ٦٦٠ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٥٣ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — شراء أحد مدرسي المدارس الخاصة الممانة لقطعة أرض من الإصلاح الزراعي عدم اعتبار هذا الشراء تعيينا في وظيفة فلا يسرى عليه الحظر المنصوص عليه في ذلك القانون .

### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالمتعيين فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى توجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى سلفه الفكر .

فلذا كان أحد مدرسى المدارس الخاصة المعانة بالتعليم ، قد تملك قطعة أرض اشتراها من الإصلاح الزراعى فإن هذه الملكية لا تعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المشار إليه ، ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأنه .

( فتوى ٤٣ فى ١٢/١/١٩٦٣ )

---

## جمعية

الفصل الأول : مسائل عامة .

أولا : رفض شهر الجمعية .

ثانيا : حظر إنشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات والمنظمات .

ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة .

رابعا : التراوات الصادرة من الجمعية والفازها قضائيا .

الفصل الثاني : جمعيات خيرية .

الفصل الثالث : جمعيات الانقاذ والاعانات .

الفصل الرابع : جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة .

لولا : الجمعية الزراعية .

ثانيا : جمعية الاسعاف .

ثالثا : جمعية نشر الثقافة العمالية .

رابعا : مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية .

خامسا : رابطة ورشدى هيئة قناة السويس .

الفصل الخامس : جمعيات تعاونية .

أولا : تأسيس الجمعيات التعاونية والإشراف عليها .

( أ ) تأسيس الجمعيات التعاونية والإسهام فى رأسمالها .

( ب ) الإشراف على الجمعيات التعاونية .

ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .

ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الإنتاجية .

رابعا : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية .

( أ ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب

والعاشى المستحق قبل التعيين فيها .

( ب ) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لاعانة  
غلاء الميشة .

( ج ) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للتسيبة  
الادارية والمحاضبات التنديبية .

خامسا : اعفاءات من الضرائب والرسوم .

سادسا : تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها  
من الحكومة .

الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة .

اولا : جمعية تعاونية تعليمية ( المعاهد القومية ) .

ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن .

ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية .

رابعا : الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى .

خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتعمير بمحافظه  
دمياط .

سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية .

## الفصل الأول

### مسائل عامة

أولا : قرار رفض شهر الجمعية :

قاعدة رقم ( ٥٥٤ )

المبدأ :

قرار رفض شهر الجمعية — نظم — فوات ستين يوما على تقديم  
الظلم دون ان يجيب عنه السلطات المختصة — اعتبار النظم مقبولا طبقا  
لنص الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات  
الخاصة الصادر بقرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ —  
القرار برفض شهر الجمعية مخالف للقانون بعد ان اعتبر طلب شهر  
الجمعية صحيحا ومنتجا آثاره — القضاء بإلغاء هذا القرار .

ملخص الحكم :

من حيث انه عن قبول الدعوى التي اقامها بتاريخ ١٩٧٣/٢/٧  
المهندس / ..... بصفته رئيس مجلس ادارة الجمعية المذكورة لوقف  
تنفيذ وإلغاء القرار الصادر من مجلس تنفيذى محافظة القاهرة برفض شهر  
الجمعية ، فان الحكم المطعون فيه الصادر بعدم قبول هذه الدعوى لم  
يؤسس قضاؤه على مسألة المواعيد لان الجهة الادارية لم تقدم ما يثبت علم  
المدعى بالقرار المطعون فيه في تاريخ سبق على ١٩٧٢/١٢/١١ الذي  
حدده في عريضة دعواه على انه تاريخ الضطرب الموجه اليه من مدير مكتب  
الشكاوى بمحافظه القاهرة لاختطافه بالقرار المشار اليه ، وانما اقام الحكم  
المطعون فيه عدم قبول الدعوى على انتفاء صفة المدعى في رعاها بدءا على  
عدم ثبوت الشخصية الاعتبارية للجمعية ، واذ يبين من العرض المتقدم ان  
هذا المدعى هو احد المؤسسين للجمعية فان القرار المطعون فيه يكون قد  
مس حقه في الاشتراك في تأسيس تلك الجمعية وهذا وحده يكفى لتوافر  
شرطى الصفة والمصلحة في قبول دعواه ، ومن ثم يتعين إلغاء الحكم  
المطعون فيه ، والقضاء بقبول الدعوى شكلا .

( طعن ٧٣٤ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/١٤ )

ثانيا : حظر انشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات  
او المنظمات :

قاعدة رقم ( ٥٥٥ )

المبحث :

المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر  
بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ — حظرها على اعضاء النقابات المهنية  
او المنظمات النقابية العمالية او من لهم الحق في عضويتها انشاء جمعية  
او رابطة لممارسة نشاط تختص او تقوم به تلك النقابات او المنظمات —  
ايولة اموال الجمعيات او الروابط التي تعتبر منحلة طبقا لهذه المادة  
الى المنظمات النقابية التي تحل محلها او ترعى مصالح اعضائها — عدم  
سريان هذه الاحكام على الروابط الاجتماعية التي تجمع اعضاءها لا بصفتهم  
عمالا وانما بناء على صفة اخرى كالانتماء الى اقليم معين او لتحقيق  
غرض ذي صفة دينية او علمية او اجتماعية للاعضاء او لغيرهم .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر  
بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ على انه :

« لا يجوز لأعضاء النقابات المهنية او المنظمات النقابية العمالية  
ولا لمن لهم الحق في عضويتها انشاء جمعية او رابطة لممارسة نشاط تختص  
او تقوم به تلك النقابات او المنظمات » .

وتنص المادة ٧ من قانون الاصدار على ان :

« تؤول اموال الجمعيات والروابط العمالية التي تعتبر منحلة  
بال تطبيق لحكم المادة ١٢ من القانون المرافق الى المنظمات النقابية العمالية  
التي تحل محلها او التي ترعى مصالح اعضاء الجمعيات والروابط المنحلة .



وتحدد هذه المنظمات بترار من وزير الشؤون الاجتماعية بالانفاق  
مع وزير العمل .

وفي جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالحقائق المكتسبة التي نكفلها  
لأعضاء هذه الجمعيات والروابط صناديق الاعانات المسجلة بالاطبيق  
لاحكم القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ .

ونظرا الى ان الروابط الاجتماعية . الفرض فيها انها جمعيات ،  
وان اطلق عليها لفظ رابطة او لفظ آخر . والفرض ايضا في هذه الجمعيات  
انها مكونة من اشخاص - كلهم او بعضهم - منضم او لهم الحق في  
الانضمام الى نقابات مهنية او منظمات نقابية عمالية . ولكلهم أعضاء في  
ذلك الربط لا يصفونهم عمالا وانما بناء على صفة اخرى مثل الانتساب الى  
اقليم معين ( كرابطة :بناء محاطة معينة او مركز معين او بلدة معينة )  
او بناء على رغبة مشتركة في أداء خدمة انسانية لهم ولغيرهم ( كرابطة  
مطلوع الاسعاف او رابطة اصحاب محلات كى الملابس وتنظيفها وعمال  
هذه المحلات ) او بناء على هدف مشترك هو السعى الى تحقيق عرض  
من اغراض البر و الرعاية الاجتماعية او غرض ذي صفة دينية او علمية  
او فنية للأعضاء أو لغيرهم . والواقع ان المشرع لم يهدف الى التضييق  
على تكوين الجمعيات او الحد منها ، وانما قصد المشرع تدعيم الصفات  
المهنية والمنظمات النقابية العمالية حتى يتركز اهتمام أعضائها بها بعدم  
استخراجهم في جمعيات تمارس نشاطا تختص به تلك النقابات او هذه  
المنظمات . وقد افصحت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤  
عن حكمة هذا الحكم بان للنشاط النقابي ميدانه الخاص وتوابعه المستقلة ،  
فعلى هدى انحرمة المذكورة يمكن القول بان المشرع لم يستهدف منع الأفراد  
المنضمين الى النقابات والمنظمات المذكورة او من لهم الحق في عضويتها -  
من تكوين جمعيات لممارسة نشاطا تختص او تقوم به هذه النقابات  
والمنظمات مادام ان هؤلاء الأفراد قد كونوا هذه الجمعيات او انضموا  
اليها لا بمقتضى الصفة التي تجمعهم في منظمة نقابية . وانما بناء على  
( ٧٠ - ٧١ - ج ١٢ )

ب - ١١٠٦ -

صفة أخرى كالانتسلب الى اقليم معين او الاشتراك في دافع انساني معين على النحو السابق بيانه .

ومنى كان ذلك ، فان المادة ١٣ لا يسرى حكمها في مثل هذه الحالات : ومن ثم فلا يسرى حكم المادة ٧ من قانون إصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة - واذا كانت الجهة الادارية المختصة مد بدأت في اجراءات تصفية مثل هذه الروابط والتحفظ على اموالها : نانه يمين النفاء هذه الاجراءات .

( فتوى ١٠٧٥ في ١٢/٦ / ١٩٦٤ )

ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة :

قاعدة رقم ( ٥٥٦ )

المبدأ :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة المعمول به في ١٢/٢/١٩٦٤ - الصندوق المتنا طبعا له بوزارة الشؤون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة - احقية الصندوق في حصيلة الرسوم والضرائب والتبرعات التي عدهتها المادة ٩٠ من القانون - دور محافظة القاهرة في جباية هذه الأموال لا يمدو القيام بتحصيلها لحساب الصندوق وايصالها اليه دون أن تتصرف هي فيها - تصرف المحافظة فعلا في بعض المبالغ التي حصلتها بعد نفاذ القانون المذكور بصرفها في وجوه البر واغراض الخدمات الاجتماعية - امكان التجاوز استثناء عن استرداد هذه المبالغ من المحافظة متى كان تصرفها قد تم قبل صدور اللائحة القانونية للقانون - شرط ذلك ان تكون انفقتها فعلا في الاوجه المتصوص عليها في القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٩ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تنص على ان « ينشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية صندوق لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لاحكام هذا القانون » .

وان المادة ٩٠ من القانون المذكور تنص على ان « تتكون موارد الصندوق من » :

( ١ ) حصيلة الرسوم الاضافية المفروضة لصالح الاعمال الخيرية بموجب القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ المشار اليه .

(ب) المبالغ المدرجة بالميزانية الملمة للدولة لاعانة الجمعيات ..

(ج) حصيله ضريبه المراهنات المفروضة بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ المشار اليه .

( د ) حصيله وزارة الشؤون الاجتماعية من البيه الاسميه ذوراق اليانصيب .

( هـ ) حصيله النبرعات والاعانات التى تقررها البنوك .

وان المادة ٩١ من القانون ذاته تنص على ان « يكون صندوق مجلس ادارة بشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية ونحوه له رياسته ويختص مجلس الادارة بتوزيع الاعانات ورسم سياسة انصرف من موالى الصندوق » .

وان الماد التاسعه من مواد اصدار القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ انف الذكر تنص على ان « ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسميه ويعمل به من تاريخ نشره » وقد تم نشر هذا القانون فى الجريدة الرسميه بالعدد ١٧ الصادر فى ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ .

وبين من النصوص المتقدمه ان التسارع جمع حصيله الرسوم والسبرعات والاعانات وايرادات ائس عقدتها المادة ٩٠ من المانون المشار اليه مصب فى صندوق ينشأ بوزاره الشؤون الاجتماعية اسند انيه اعانه اجمعيات والمؤسسات الخاصه والاتحادات المشهده طبقا لاحكام هذا القانون ونيط بمجلس ادارته سلطه توزيع الاعانات ورسم سياسة انصرف فى موالى الصندوق ووجود اتفاقها طبقا للاحتياجات لعملية للخدمات الاجتماعية التى تقتضيها أغراض رعايه المجتمع وانتهوض به . ما دور المحافظه التى كلفها المانون جيليه هذه الأموال فلا يمدو لقيام بنحصيلها لحساب الصندوق المذكور وايصالها اليه ولما كانت احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ قد عمل بها اعتبارا من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية فى ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ . وكانت محافظة القاهرة قد نامت بنحصيل المبالغ محل البحث المفروضة بمقتضى القانونين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ عن المدة

من أول يوليه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ ، أى بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، فان محافظة القاهرة تكون مزمنة فتقونا بداء المبالغ المذكورة لحسب الصندوق المنشأ بوزار الشئون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لاحكام هذا القانون ، وقد كان يتمين عليها رد هذه انبىع الى الصندوق ليقوم مجلس ادارته بانفساق حصيلتها فى الوجة التى حددها القانون بوصفه الجهة الوحيدة صاحبة الاختصاص فى ذلك ، ولا يشفع فى اعماء محافظة القاهرة من هذا الالتزام قيلها بصرف هذه الأموال فى وجوه انبر واغراض الخدمات الاجتماعية — وهو ما تنبى مراعانه مستقبل — الا انه فيما يتعلق بالمبالغ التى حصلتها بمحافظه القاهرة فى السنة المالية ١٩٦٤/١٩٦٥ وكان يجب أن تؤول الى صندوق الاعانات بوزار الشئون الاجتماعية فانه وان كان اتفاقها قد تم على خلاف ما تنضى به احكام انبان رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ ، الا انه لما كان هذا الاتفاق مد سم فى اعقاب نفاذ احكام القانون المذكور وقبل صدور لائحته التنفيذية فمن التمكن لامكان التجاوز ملامة عن الزام محافظة القاهرة برد هذه المبالغ للصندوق اتف. الذكر أن تثبت الجهات المختصة بمراجعة هذا الإنفاق من انه قد تم فى الوجة التى حددها القانون .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احتية الصندوق المنشأ بوراره الشئون الاجتماعية بمنضى القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ لاعانة الجمعيات او المؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لاحكامه فى ان تؤول اليه الرسوم التى حصلتها محافظة القاهرة لحسابه اعمالا لاحكام بنانين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ خلال الفترة من أول يوليه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ — ما لم يتم الدليل لدى أنجيزة المختصة بالمراجعة على أن المحافظة المذكورة قد انفتحت فعلا فى الوجة المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ .

رابعاً : القرارات الصادرة من الجمعية والفاؤها قضائياً :

قاعدة رقم ( ٥٥٧ )

المبدأ :

القرارات الصادرة من الجمعيات العمومية والجمعيات والهيئات الخاصة أو مجالس إدارتها أو مديريها — وقف تنفيذها بقرار من الجهة الإدارية المختصة — المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالجمعيات والمؤسسات الخاصة — ليس لهذه الجهة الفاء هذه القرارات اذ الاختصاص بذلك معقود للمحاكم المدنية .

ملف الحكم :

يبين من نص المادة (٢٥) من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ ان المشرع جعل وسيلة الطعن في القرارات الصادرة من الجمعية العمومية او مجلس الادارة او مدير الجمعية هو رفع الدعوى امام المحاكم المدنية واستثناء من ذلك اجيز للجهة الادارية المختصة — في حالة الاستعجال فقط — وقف تنفيذ القرار لا الفاءه فليس ثمة ما يلزم الجهة الادارية بوقف تنفيذ القرار في حالة الاستعجال وانما الامر في ذلك متروك لحض تنديريها ان شاعت تدخلت وان شاعت لم تتدخل .

( طعن ١٠٦٦ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٣ )

## الفصل الثاني جميعات خيرية

قاعدة رقم ( ٥٥٨ )

المبدأ :

الجمعية الخيرية الكاثوليكية بالاسكندرية — حظر النظر في أية مسألة غير واردة في جدول أعمال اجتماع الجمعية العمومية — من القواعد العامة المسلمة ولا ضرورة للنص عليه في القانون الأساسى للجمعية .

ملخص الحكم :

انه وان خذ القانون الأساسى للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية من نص يحظر فيه على الجمعية العمومية النظر في أية مسألة تكون غير واردة في جدول أعمال الاجتماع الا ان هذا الحظر من القواعد المسلمة ، ذلك انه عند دعوة الأعضاء الى اجتماع الجمعية العمومية يبين لهم في الدعوة أو معها المسائل التى سوف تعرض في الجلسة ، يجيب العضو الدعوة بالحضور أو لا يجيبها حسب أهمية تلك المسائل في نظره ، ومن ثم يحظر النظر في أية مسألة أخرى خارجة عن جدول الأعمال ، لأن الأعضاء لم يخطرأ بها عند دعوتهم الى الاجتماع ولو أنهم اخطروا بها لربما حضر من اجلها الكثير من الأعضاء الغائبين ولذلك فانه لو كان جدول اجتماع الجمعية العمومية المنعقدة في ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ تضمن مسألة طرح الثقة بأعضاء مجلس الإدارة القائم وانتخاب مجلس ادارة جديد لحضر كثير من الأعضاء الذين تغيبوا لأهمية هذه المسألة .

واذا كان هذا الاقتراح لم يقدم قبل اعداد جدول الأعمال وانما قدم في الجلسة ، فقد كان الاجراء القانونى الوحيد هو تحديد موعد لاجتماع جديد يعتقد فيها بعد لنظر هذا الاقتراح وترسل الدعوة الى الاجتماع

الجديد الى جميع الاعضاء متضمنة هذا الاقتراح حتى يكون جميع الاعضاء على بينة من الموضوع الذى سوف يطرح فى الاجتماع الجديد .

( طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥ )

قاعته رقم ( ٥٥٩ )

### المبدأ :

الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية — اجتماع جمعيتها العمومية — اعتباره منقضا بمجرد الانتهاء من جدول اعمال الجلسة — عدم اعتبار الجلسة مستمرة ببقاء فريق من الاعضاء — القرارات التى يتخذها هذا الفريق فى اجتماعه — اعتبارها مجرد اتفاق مما يجع عليه فريق من الاعضاء — انعدامها بالسبب للجمعية العمومية .

### ملخص الحكم :

ان اجتماع الجمعية العمومية للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية فى ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ يعتبر انه انقضى بمجرد الانتهاء من النظر فى جدول اعمال الجلسة ومن ثم فان بقاء فريق من الاعضاء مبنا بلغ عددهم بعد ذلك اى بعد انخفاض الاجتماع — لا يعتبر بقاؤهم استمرارا لجلسة الجمعية العمومية . لان الجلسة قد انقضت — كما سلف البيان — بالانتهاء من نظر جدول الاعمال واى قرارات ينخدونها فى مثل هذا الاجتماع لا تعتبر صادرة من الجمعية العمومية ، بل شأنها شأن اى اتفاق يجتمع عليه فريق من الاعضاء فبما بينهم بعيدا عن الجمعية — ومن ثم فان اقرارات التى تتخذ بهذه الطريقة لا تكون مخالفة لنقانون كما ذهب الحكم المطعون فيه وانما هى منعمة تماما *inevitably* بالنسبة للجمعية العمومية التى كانت منعقدة انعقادا صحيحا وانقضى اجتماعها بعد الانتهاء من نظر المسائل التى وردت فى جدول اعمال الاجتماع .

( طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥ )



## قاعدة رقم ( ٥٦٠ )

### المبدأ :

قرار ادارى — جمعيات — الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية  
بالاسكندرية — اعتبار انتخاب أعضاء مجلس الإدارة منعها — ليس بحاجة  
لقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بإلغاء هذا الانتخاب — كتاب مراقبة  
الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية باعتباره كان لم يكن — لا يعتبر قرارا اداريا  
باطالة — هو تبصر للجمعية بحقيقة الواقع — التعمى بصور هذا الكتاب  
من لا يملك اصداره — فى غير محله .

### ملخص الحكم :

ان مسألة انتخاب المدعين كأعضاء لمجلس الإدارة لم تكن مدرجة  
فى جدول الأعمال ومن ثم فإن هذا الانتخاب يكون منعها كما سلف القول ،  
والاجراء المنعهم ليس بحاجة لقرار ادارى ليطله ، ومن ثم فلم تكن تمت  
حاجة لان يصدر وزير الشؤون الاجتماعية قرارا بإلغاء هذا الانتخاب  
المعوم اصلا ، وان ما جاء فى كتاب مراقبة الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية  
من بطلان هذا الانتخاب واعتباره كإن لم يكن ليس فى الواقع قرارا من هذه  
المراقبة بإبطال الانتخاب لأنه منعهم وانما هو تبصر من المراقبة للجمعية  
بحقيقة الواقع من ان هذا الانتخاب يعتبر كان لم يكن ، ومن ثم مان طلب  
الحكم بإلغاء ما تضمنه كتاب مراقبة الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية  
ووصفه المدعون بأنه قرار صدر من لا يملك اصداره ، هذا الطلب  
لا يستند الى اساس سليم من القلقون .

قاعدة رقم ( ٥٦١ )

المبدأ :

القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية — نصه على أن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر — مفهوم ذلك أن يخضع لأحكام هذا القانون كل نشاط يسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر في مصر يستقيم في ذلك أن تكون الجمعية التي تبشر نشاطها في مصر مصرية أو تكون فرعاً أو وكالة أو مندوبية لشخص اعتباري أجنبي — لا يحول دون ذلك نص المادة ١١ من القانون المنى — أساس ذلك — ومثال المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسي بمصر .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وقد قضى بأن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر وبأن تعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ بهال يجمع كله أو بعضه من الجمهور سواء كانت هذه المؤسسة تقوم بأداء خدمة انسانية دينية أو علمية أو فنية أو صناعية أو زراعية أم بأي غرض آخر من أغراض البر أو النفع العام ، وأوجب أن يكون لكل جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية مقر في مصر وأن تسجل الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية القائمة عند صدور القانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به والا حق للجهات المختصة طلب حلها ، فانه يكون بذلك قد أخضع كل نشاط يسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر في مصر لأحكام القانون المشار اليه ، واعتبره بحكم القانون جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية حسب الأحوال ، وأوجب تشكيلها وتسجيلها طبقاً لأحكام هذا القانون حتى تثبت لها الشخصية الاعتبارية ، والا فقد حق حلها ، وبستوى في

ذلك أن يكون انجيميه تحريمه أو المؤسسة الاجتماعية التي تبخر اغراضها  
فى مصر مصرية أو فرعا أو وكالة أو مندوبية لشخص اعتبارى اجنبى على  
ما يبين من حكم القانون على الوجه السالف البيان ولاتخاذ نطة التى  
حدثت بالمشرع الى التدخل فى تنظيم حق تكوين الجمعيات الخيرية  
والمؤسسات الاجتماعية وكيفية استعمال هذا الحق وتنظيم مراقبة الجهات  
الحكومية المختصة بها صونا للنظام العام والسهر على الأمن العام ومراقبة  
الاداب العلمية فى البلاد .

ومن حيث ان المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسى فى مصر على  
ما يبين من لانحائها الداخلية لا نعو أن يكون جمعية خيرية فى حكم القانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه الذى سجدت طبقا لاحكامه فى مصر  
باعبارها جماعة من الافراد تسمى لتحقيق غرض من اغراض خير هو  
مساعد المعوزين من الفرنسيين والمصريين . ولم يدع الجمعية انه صدر  
بتنظيمها قانون أو مرسوم أو اتفاق دولى يبرر عدم خضوعها لاحكام  
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور . واذا وافقت جمعية الصليب الأحمر  
الفرنسى فى فرنسا على تسجيل مندوبيتها المذكورة فى مصر تطبيقا لاحكام  
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ أثر صدوره على ما ابداه الدفاع عن الجمعية  
المدعية . فان هذه المندوبية تكون قد اكتسبت الشخصية الاعتبارية  
باعبارها جمعية خيرية وفقا للقانون المذكور وتخضع لاحكامه ، وتستقل  
شخصيتها بذلك عن شخصية الصليب الأحمر الفرنسى بفرنسا ولا يقدح  
فى ذلك ما انطوت عليه اللائحة الداخلية لهذه المندوبية من اعتبارى وكيل  
الصليب الأحمر الفرنسى بفرنسا ذلك انه فضلا عن أن المشرع اعتبرها -  
على ما سلف بيانه - شخصا اعتباريا خاضعا لاحكام القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٤٥ المذكور فان اللائحة المذكورة قد نصت على أن يكون متر  
المندوبية فى مصر وأن تؤدي رسالتها بمراعاة القوانين المصرية وأن يحدد  
نشاطها الصليب الأحمر فى مصر بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية ،  
بما يؤكد خضوع هذه المندوبية لاحكام القوانين المصرية .

ومن حيث انه متى كان الأمر كذلك ، فانه لا تكون ثمة حجة فى

الاستناد الى نص الفقرة الثانية من المادة ١١ من القانون المسمى لقول بعدم خضوع المندوبية المسار اليها لاحكام القانون المصرى وحضوعها بمنوله نها تابعة لشخص اعتبارى اجنبى لاحكام لقانون المسمى . لا حجة فى ذلك لان هذه الفقرة وقد نصت على انه « اما النظام لتانونى للاشخاص الاعبارية الاجنبية من شركات وجمعيات ومؤسسات وغيرها فيسمى عليه تنون الدولة التى اتخفت فيها هذه الاشخاص مركز ادارتها الرئيسى فى مصر . . . » فانها لا تعنى الا تحديد القانون الواجب التطبيق على الشخص الاعبارى الاجنبى طبقا لقاعدة الاسناد المصرى . دون وضع معيار الصفة المصرية او الاجنبية للشخص الاعتبارى من حيث مدى ستمه بالحقوق فى مصر . اما هذه الصفة فانها تحدد وفقا للقواعد القانونية التى تحكم الاشخاص الاعبارية . ومؤدى استانون رقم ٤٩ لسنة ١٦١٥ اعتبار المندوبية المذكورة على ما سلف ذكره شخصا اعتباريا بصريا خاضعا لاحكامه .

( ملحق ٧١٧ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٦٢ )

#### المبدأ :

التزام الجمعيات القائمة وقت صدور القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل نظامها وطلب شهرها طبقا لاحكام هذا القانون - جواز حل الجمعية اذا اخلت بهذا الالتزام - لا يفرض من ذلك فرض الحراسة على اموال الجمعية .

#### ملخص الحكم :

ان المندوبية المذكورة اذ كانت قائمة عند صدور القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة الذى حل محل القانون الاول : فانه كان من المتعين ان يتم تعديل نظامها وطلب شهرها بالتطبيق لاحكام القانون الجديد خلال سنة من تاريخ العمل به والا جاز حلها بقرار من السلطة المختصة عملا بنص المادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون .

واذ تعدت المندوبية عن اتخاذ ما مضت به المسادة المذكورة . فان قرار حلها  
يكون قد غام على اساس سليم من القانون . ولا اعتداد بما ابداه الدفاع  
عن الجمعية المدعية من ان نشاط المندوبية توقف منذ اول نوفمبر سنة ١٩٥٦  
بسبب وضع اموالها تحت الحراسة باعتبارها من اموال الرعايا الفرنسيين  
وفى لاحكام الامر المنعكرى رقم ٥ لسنة ١٩٥٦ قبل تاريخ العمل بالقانون  
رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ المذكور ، ذلك ان وضع الحراسة على اموال  
المندوبية ما كان ليحول قانونا بين القائمين عليها وبين المطالبين بتعديل  
نظامها وطلب تسهرها وفنا لاحكام القانون .

( طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٣ )

### قاعدة رقم ( ٥٦٢ )

#### المبدأ :

اختصاص الجهة التي اصدرت قرار حل الجمعية بتوجيه اموالها الى  
الجهة التي حددها القانون — المبرة بالاموال المملوكة للجمعية دون الاموال  
المملوكة للغير والتي بحوزها الجمعية — بيان ذلك .

#### ملخص الحكم :

خول القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ في المادتين ٢٨ و ٢٩ منه  
الجهة التي اصدرت قرار حل الجمعية الخيرية سلطة تعيين مصف لها  
وتوجيه اموالها الباقية الى الجهة التي حددها القانون ، واد نص  
القانون على الجهة التي اصدرت قرار حل الجمعية بصفة عامة . فانه  
لا يسوغ القول بتخصيص هذه الجهة بالجهات القضائية التي خولها  
القانون سلطة الحل في بعض الحالات دون الجهات الادارية صاحبة  
الحق في حل الجمعيات الخيرية في الحالات الاخرى كما هو الشأن  
في المنازعة المسائلة ويكون القرار المطعون فيه فيما قضى به من ايلولة اموال  
المندوبية الى جمعية الهلال الاحمر باعتبار ان نشاطها اقرب الى غرض  
المندوبية قد صدر صحيحا بالنسبة لاختصاص مصدره به وبالنسبة للجهة  
التي وجهت اليها اموال المندوبية .

وانه وان كان للجهة الادارية الحق فى تقرير ايلوكة اموال المتدوبيه الى جمعية الصليب الاحمر . غير ان هذا الحق مقصور على ما يملكه المتدوبيه المذكورة ويعتبر من مكونات ذمتها المالية ، اما الاموال الاخرى الملوكة للعرم والتي يضع المتدوبية يدها عليها فلا تعتبر من مكونات ذمتها المالية وبالتالي لا تملك الجهة الادارية المساس بها او التصرف فيها .

( ضمن ٧١٧ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٦٤ )

#### المبدأ :

مؤسسات علاجية - جمعيات خيرية - مستشفيات - المؤسسات العلاجية لمحافظة القاهرة - الجمعية الخيرية الاسلامية - تعويض - القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم المؤسسات العلاجية - انتقال ملكية مستشفى الجمعية الخيرية الاسلامية الى المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة تنفيذا للقانون المشار اليه - التزام المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة بان تؤدي نقدا الى الجمعية الخيرية الاسلامية تعويضا عن مستشفاهها الذى آل الى المؤسسة - تقدير قيمة هذا التعويض بالقيمة التى قدرتها اللجنة المشكلة طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وذلك دون التقيد بالحد الاقصى للتعويض المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٤ - اساس ذلك .

#### ملخص الفتوى :

ان الدستور ينص فى المادة ١٦ منه على ان « الملكية الخاصة مضمونة وينظم القانون اداء وظيفتها الاجتماعية ، ولا تنزع الملكية الا لمنفعة عامة ومقابل تعويض عادل ، وفقا للقانون » .

وواضح من ذلك ان حرمان الملك من ملكه لا يكون الا لمنفعة عامة وتنفيذا لنص فى القانون ، وان يكون ذلك مقابل تعويض عادل ، وقد عمد الدستور الى ترديد هذا الاصل وتثبيته واتى به نصا صريحا ، ولم يشأ

ان يجبر مبدأ بفرير المعويس متروكا لى سلطة من السلطات . هو لم  
يخون المشرع مقديرا فى هذا المبدأ وانما وكّن اليه التفصيل الذى م يجر  
المرف اندستورى على ان يضمنه الدستور فى صلبه . من نحو كيفية  
تنذير التعويض وكيفية ادائه . . . . . وعلى ذلك فان تامين مشروع خاص  
بنقل ملكيته من ملكه الى الدولة . لا يصور دستوريا ان يتم بغير  
تعويض عادل يتقاضاه المالك على النحو الذى يقرره القانون .

ومن حيث ان القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم  
المؤسسات العلاجية قد نص فى مادته الاولى على ان « تؤول ملكية  
المستشفيات المينة فى النضف المرافق لهذا القانون الى الدولة ويستولى  
وزير الصحة فوراً عليها » . . . . . ونص فى مادته الخامسة على ان « يؤول  
جميع ما يتم الاستيلاء عليه الى المؤسسات العلاجية اننى تنشأ فى  
المحافظات أو الى الجهات الأخرى التى يحددها وزير الصحة . . . . . » .  
وانطلاقاً من ذلك لأصل الدستورى المنتار اليه نصت هذه المادة الخامسة  
على ان تنظم هذه المؤسسات أو هذه الجهات باداء التعويض الذى قد  
يكون مستحقاً الى دوى الشأن ، وناط القانون فى مادته السادسة  
بلجان معينة تسدير قيمة المستشفيات بقرارات نهائية . ويديره رقيه  
المستشفى حسبما تقرها اللجنة هى التعويض الذى يستحق لدوى  
الشأن . واستحقاق هذا التعويض حتى والزامى بالنص الصريح .  
وليس فى القانون — مع عدم جواز النص على ذلك — اشارة تتيج لسلطة  
ما ان تحرر اصحاب المستشفيات من التعويض أو تبيع لها فى شأن اصل  
استحقاقه سلطة التقدير .

ومن حيث انه وقد ثبت ان القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ بفرغ  
تعويضاً لملك المستشفيات التى آلت ملكيتها الى الدولة طبقاً لأحكامه ،  
فانه لا يصح الاستناد فى هذا الشأن الى القياس على احكام قانون  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤  
للقول بحرمان الجمعيات الضمية من ذلك التعويض ، فهذا القانون

«آخر ينص في مادته الخامسة على انه « لا يجوز ان ينص في مرسوم الجمعية على ان يؤول أموالها عند الحل الا الى الجمعيات أو المؤسسات الخاصة و الاتحادات التي تعمل في ميدان عمل الجمعية المنحلة ... » كما ينص في المادة ٦٠ - وهي وارده في الفصل الخاص بحل الجمعية - على انه « بعد تمام التصفيه يقوم المصفي بتوزيع الاموال الباقية ونقاسا لاحكام انقرة في نظام الجمعية . فاما لم يوجد نص في نظام الجمعية على ذلك او وجد ولكن صحت طريق التوزيع المنصوص عليها في مرسوم وجب على الجهة الاداريه بسبه اخذ راي الاتحادات المختصة ان تقرر بوجوب مور الجمعية المنحلة الى الهيئات التي يراها » . ولا شك ان هذه النصوص تيسر من شأنها ان تؤدي الى حرمان الجمعية من التعميم المقرر في ديبنا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ وايه ذلك ان عند بقانون يقرر سراحه وجوب اداء تعويض لملاك المستشفيات التي آلت الى الدولة . ولا يصح ان يهضم بالقياس حكم نص صريح . فانفاس لا محل له ان اذا خلا النص من حكم صريح اما اذا وجد النص فانه يمنع القياس . ومن ناحية اخرى فان القياس في هذه الحالة - بفرض جوازه - لم يتوفر شروطه وهم: اتحاد المصلحة بين المقيس والمقيس عليه فليس فيه شبهة اصلا بين حالة حل الجمعية بما هو منصوص عليه في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٤ . وبين حالة بقاء الجمعية قائمه بجميع كياناتها مع تامين مشروع منحه بما هو منظم بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ومن حق الجمعية فضلا عن مصلحتها ان تناقش تعويضا عن هذا التاميم يستغله في سائر اغراضها .

كذلك فانه لا يؤثر في استحقاق الجمعيات الخيرية للتعميم المقرر طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ كون اموال هذه الجمعيات قد تكونت من تبرعات من المواطنين واعانت من الدولة ، وذلك انه لا عبره بمصدر اموال الجمعية طالما ان هذه الاموال ، وذلك انه لا عبره بمصدر اموال الجمعية طالما ان هذه الاموال اصبحت مملوكة لها . ولا يصلح ذلك لان تنفرع به جهة الادارة لمصادرة حق للجمعية قرره لها القانون .



فضلا عن ان هذا الاعتبار حل تحت نظر المشرع وأشار إليه في المذكرة  
الإيضاحية لمشروع القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ومع ذلك أوجب بنص  
صريح اداء التعويض المستحق الى ملاك المستشفيات التي آلت الى  
الدولة . ويؤيد ذلك ان الكشف المرافق لذلك القانون تضمن نمعة وثلاثين  
مستشفى . والعاليه المعظمي من هذه المستشفيات كانت مملوكة لجمعيات  
خيرية . ولا شك ان الاعتبارات التي تراها وزارة الصحة كانت تحت  
نظر المشرع وانه قد قرر هذه الاعتبارات وخلص من تقديرها الى النص  
في المادة الخامسة على وجوب اداء تعويض الى ذوى الشغل -  
مما يدل على اتجاه واضح لدى المشرع في احقية اجمعيات الخيرية -  
وهي التي تلك العدد الاكبر من المستشفيات المؤممة - في الحصول على  
تعويض . وليس لاي جهة ان تعيد تقدير تلك الاعتبارات بعد المشرع  
لنصل الى حكم مغاير لما قرره .

كذلك فانه لا يؤثر في استحقاق التعويض ما ورد بنص المادة  
الخامسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ من التزام باداء « التعويض  
الذي قد يكون مستحقا الى ذوى الشغل » . فمفهوم هذا التعبير ينضج  
من ان القانون المذكور بعد ان قرر اصل الحق في التعويض . وكل في  
مادته السادسة أي لجنة معينه تقدير قيمة المستشفى ، ولا شك انه نتيجة  
هذا التقدير . وما يستلزمه بداهة من تقييم اصول المستشفى وخصومه  
من الناحية المالية ، قد يسفر الأمر عن حق في التعويض اذا زادت  
الاصول على الخصوم ، وقد يسفر عن عدم استحقاق شيء اذا استغرقت  
الخصوم الاصول ومعنى ذلك ان اصل الحق في التعويض لا يحتل  
التقدير . ولكن قيمة التعويض هي التي تطبق على نتيجة تقييم المستشفى  
ونرتن بها .

ومن حيث ان التعويض الذي يستحق طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦٤ ، يجب اداؤه الى مستحقيه نقدا وفورا . كما يجب اداؤه كاملا  
طبقا لما قدرته اللجنة المشكلة ، وفقا لنص المادة السادسة من هذا  
القانون ، وذلك لانه ليس في هذا القانون ما يسمح باداء التعويض  
( م - ٧١ - ج ١٢ )

ببندات على الدولة . رئيسية نص على تأسيس أدمة . كما تم تبصير  
محدد حد أقصى لما يسر بقاء به من أسويض المستحق . و يسوع  
غور يسرف استويض ببندات على الدولة استمدا إلى سنون رقم ١١٧  
لسنة ١٨٨٠ ! بديميم بعض اشركات والمنشات . و لثانوس رقم ١١٨  
لسنة ١٨٩٠ بتبرير مساهمة حيوية في بعض اشركات والمنشات .  
وانفانوس رقم ١٠٠ لسنة ١٩١١ بتبرير بعض الاحكام سادسة ببعض  
اشركات اسماها . وذلك من مد من عدة انوانين خاص بشركات  
وخدمات معينة ليس من بينها المستشفيات . و في اكتشف المرافق  
لثانوس رقم ٢٥ سنة ١٩٦١ . كما ن تعدة عويض لادنة سايمة  
جميعه على سنون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٢ وسم مرد فيه استارد إلى  
حدها و حصة إلى حكم من احكامها .

كما لا يسوع الاستفاد إلى القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعويض  
محابب سهم وروس أموال اشركات والمنشات إلى انت منيها إلى  
الدولة واما احكام انوانين ارقام ١١٧ . ١١٨ . ١١٩ لسنة ١٩٦١  
و سنونين نسبة بها تعويضا اجتماعيا . فقد نص على هذا القانون في مادته  
أولى على " جميع سهم وروس أموال اشركات والمنشات التي  
انت ملكية إلى الدولة وفقا لاحكام انوانين ارقام ١١٧ و ١١٨ و ١١٩  
لسنة ١٩٦١ المشار إليها واحكام انوانين المالية بها ، يعوض صاحبها  
عن مجموع ما يملكه من سهم وروس أموال في جميع هذه اشركات  
و المنشات بميريس اجزائي قدره ١٥ الف جنيه . ما لم ينن مجبرج ما يملكه  
ميها اقل من ذلك يعوض عنه بمقدار عدا المجبرج " و نص في مادته  
الثانية على ان " ينم استعويض المشار إليه في الفادة السابقة ببندات  
على الدولة وفقا لاحكام انوانين التي انت بمقتضاها ملكيته سهم وروس  
أموال هذه اشركات والمنشات إلى الدولة » .

فهذا القانون بدوره سابق على القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ وله  
يتضمن هذا الأخير اشارة إليه أو احوالة إلى احكامه . ولا شك أن الاحكام  
التي تضمنها القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٤ انما تنصرف إلى الشركات

والمنشآت التي تم تانيها قبل العمل به ولم يتعد الى وضع نواحد  
دائمة متعلق الى حالات التفهيم التي تم بعد ذلك .

لهذا انتهى راي جمعية العمومية الى ان تؤسسها جمعية  
لحياطة الشهده منظم بين مودى فقد الى الجمعية أخيره الإسلامية  
معيضا عن مسنفاها الذي ان الى المؤسسة . ويفتر هذا التعريض  
بالقيمة التي قدرها اللجنة المشهه مبنائهم المائدة لسانته من نفاون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ مى شن منحيم المؤسسات العلاجية وندب دون  
مقيد بالحد : على التعويض المنصوص عليه فى القانون رقم ١٣٤ سنة  
١٩٦٤ المشار اليه .

( ميم ٦٠٢٠٧٥ - جلسته ١٩٧١/٦/٩ )

معليق :

أيدت الجمعية العمومية بهذه الفئوى فنواها الصادرة بجنستها المنعقدة فى  
٦ من يناير - سنة ١٩٧١ - نموى رقم ٢٩ مى ٢٧ من يناير سنة ١٩٧١ -  
ميم رقم ١٣٥/٢٠٨٦ .

### قاعدة رقم ( ٥٦٥ )

المبدأ :

ان الكائنات التي تنشأ بمال يجمع حله او بعضه من الجمهور لا تعتبر  
مؤسسات اجتماعية فى معنى الفقرة الثانية من الماسد الأولى من القانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية  
والتبرع للوجوه الخيرية .

ملخص الفئوى :

سئل قسم الرأى مجتمعا عما اذا كانت الكائنات التي تنشأ بمال يجمع  
كله او بعضه من الجمهور كمؤسسات اجتماعية تخضع لاشراف وزارة  
الشئون الاجتماعية واذا كانت تخضع لهذا الاشراف فما مداه ومدى اشراف  
البطيركية على هذه الكائنات ازاده . وقد بحث القسم هذا الموضوع

بجلسته المنعقدة فى ١٨ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ واستعرض نصوص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وانتهى رايه الى ان الكنائس التى تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور لا تعتبر مؤسسات اجتماعية فى معنى الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون المذكور ومن ثم فان هذه الكنائس لا تخضع للإشراف المخول لوزارة الشؤون الاجتماعية بالمادة الثانية من هذا القانون .

( فتوى ٢٧٣/١/١/٥٢ فى ١٩٤٩/٩/٢٨ )

## الفصل الثالث جمعيات الانذار والاعانات

قاعدة رقم ( ٥٦٦ )

المبدأ :

جمعيات الانذار والاعانات — لا يسرى على انشائها الحظر الوارد في المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ — اساس ذلك — تخلف مناط الحظر في هذه الجمعيات باعتبار انها ليس لها اى غرض او نشاط عمالى وانما هى هيئات تامينية ادخارية تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التامين وتكوين الاموال — لا يؤثر فى ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات — بطلان الاجراءات التى اتخذتها الادارة المختصة بتصويتها .

ملخص الفتوى :

ان جمعيات الانذار والاعانات ، وان كانت مشهورة طبقا لقانون الجمعيات حتى تكتسب الشخصية الاعتبارية شأنها شأن اية جمعية اخرى — الا انها تخضع فى الوقت نفسه للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التامين وتكوين الاموال ، ومن بين احكامه التسجيل فى مصلحة التامين بوزارة الاقتصاد — واغراض هذه انجيميات تحصل عادة فى صرف مكافآت للاعضاء بشروط معينة ، ومنحهم اعانات مالية اثناء المرض والاجازات المرضية واعانة عائلات من يتوفون وهم فى الخدمة واقراض الاعضاء بالشروط المقررة فى نظام الصندوق . ومثل هذه الجمعيات تعتبر اموالها اموال صندوق اعانات ومخدرات للاعضاء ، وهى هيئات تامينية ادخارية وليس لها اى غرض او نشاط عمالى — ومن ثم فان اعضاءها يكون لهم الحق فى الاستمرار فى عضويتها ولو كان لهم حق انشاء نقابات عمالية وذلك لان الحظر الوارد فى المادة ١٢ من قانون

الجمعية لا يسرى في هذه الحالة لأن بنادقها من مزارس جرمية . . . . .  
مخصص أو مخصص به لتغطية التكاليف . وانحال عفا عن نشاط صندوق الادخار  
والاعانات بعيد أنى حد كبير عن نشاط وعراض التكاليف العمالية . وبذلك  
أنى ذلك أن الذى يخصه عدة التكاليف الخاصة ليس هو قانون الجمعية  
الوارد به الحظر المذكور . ولما حكمت قانون خاص هو القانون رقم ١٥٦  
لسنة ١٩٥٠ المشار اليه .

ومى كان ذلك . كان لسنة ١٢ من قانون الجمعيات والتوسعات  
الخاصة لا يسرى حكمها على صندوق ادخار وانقاذ يا كانت سميت  
( جمعية و رابطه ) وبذلك كانت حقه اعتبارها . ومن هذا التمييز جمعية  
الادخار بوزارة الصحة العمومية لمسجله بسجل صندوق الاعانات تحت رقم  
١٦٠ وبالمصنف رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ . ويكون لاجراءات  
التي اتخذتها جهة الادارة محضاً بجمعية اجراءات باسمه محاسباً  
للقانون .

لهذا . انتهى رى الجمعية أنى أن المسودة ١٢ من قانون رقم ٢٢  
لسنة ١٩٤٤ الخاص بجمعيات والتوسعات الخاصة لا يسرى حكمها  
على الترويض الاجتماعية . كما لا يسرى حكمها على صندوق ادخار  
والاعانات المحكومة بقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه . ومى  
نحو السالف بيانه .

( ملف ٦/١/٨٨ - جلسة ١٩٦٤/١٢/٢ )

فاعسده، رقم ( ٥٦٧ )

المجلس :

القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ فى شأن الاشراف والرقابة على هيئات  
التأمين وتكوين الاموال - صندوق الاعانات لا يزاول نشاطاً آخر غير  
ما خصص له فى هذا القانون - الجمعية تزاول أنشطة عديدة قد يكون  
من بينها نشاط الاعانات فتعتبر جمعية خاصة ما لم يتضمن سند انشائها

نصوصا صريحة على تضمينها لصندوق اعمات — فى هذه الحالة يكون ثبت  
جمعية وصندوق اعمات يخضع كل منهما للقانون الخاص به — مثال — النقابة  
العامه لعمال الدريسه بسكك حديد جهورية مصر — تعتبر جمعية بحتة  
لا ننطوى على صندوق اعمات وأن كانت تباشر كاحد اغراضها الرئيسية منح  
اعمات لأعضائها — خضوعها لأحكام قانون الجمعيات رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤  
وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ .

### ملخص المسئوى :

صدر القرارى رقم ١٩ لسنة ١٩٥٣ بقبول تسجيل صندوق الرابطة  
العامة لعمال الدريسه بالسكك الحديد بسجلات المؤسسة المصرية العامة  
للنقلين تحت رقم ٦٧ وذلك تطبيقا لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ فى  
شان الاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال كما تم اصدار  
هذا الصندوق بوزارة الشؤون الاجتماعية تحت رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٦٦ تطبيقا  
لأحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة،  
وقد ترتب على ذلك ازدواج فى الاعتراف وخلق بين اغراض الصندوق  
والرابطة ، وحسباً لذلك فقد طلبت المؤسسة المذكورة من صناديق الروابط  
ضرورة الفصل بين نشاطها واغراض الروابط باليا واداريا ، وبناء عليه فقد  
شكلت لجنة مشتركة تضم ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية وادارة الصناديق  
والادارة القانونية بالمؤسسة تكون مهمتها متابعة تنفيذ كل من تعليمات  
المؤسسة ووزارة الشؤون الاجتماعية بالنسبة الى الصناديق المسجلة  
طبقا لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ والمشهره فى ذات الوقت ونظرا  
القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، وقد استجاب صندوق الرابطة  
لتعليمات المؤسسة ومديرية الشؤون الاجتماعية بشمال القاهرة وذلك بضرورة  
العمل على فصل ميزانية الصندوق عن ميزانية الرابطة ، وقامت ادارة صندوق  
الرابطة باتخاذ الخطوات التالية : — أولا — فقد الصندوق فى ١٩ فبراير  
سنة ١٩٦٩ بتقرير عن المركز المالى مرفقا به لائحة النظام الاساسى معدلة  
ومقتا لتعليمات المؤسسة وتوصيات تقرير المركز المالى واعتبرت المؤسسة

فى ١٩٦٩/٤/٢ التوصيات الواردة بالتقرير المذكور والتعديلات التى ادخلت على لائحة النظام الاساسى حيث تم تعديل الاسم الى « صندوق نمسين عمال السكة دريسة والانشاءات » واطلعت وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه التعديلات وفقا لتوصيات اللجنة المشتركة . نتائيا — اقترت الجمعية العمومية للصندوق فى اجتماعها بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٥ ما جاء بنوصيات التقرير الاكوارى والتعديلات التى ادخلت على لائحة النظام الاساسى : كما وافقت على ايلولة جميع اموال الرابطة الى الصندوق . وقامت ادارة الصندوق بتسليم مفتش الشؤون الاجتماعية تقرير المركز المالى وصورة من اللائحة المعدلة ووقع عليها بما يفيد ذلك حنى يسنى لوزاره الشؤون الاجتماعية اتخاذ اجراءات شهر التعديلات . وقد افادت وزاره الشؤون الاجتماعية بكتاب موجه الى المؤسسة بعدم قانونية التعديلات التى مررها المؤسسة المذكورة وانها غير ذات اثر قانونى وتتعارض واحكام الفنانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ وان الصندوق ما هو الا وجه من وجوه نشاط الرابطة وبالتالي فان الرابطة هي صاحبة اموال الصندوق وبناء عليه صدرت وزارة الشؤون الاجتماعية القرار الوزارى رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٠ بحل مجلس ادارة الرابطة العامة لعمال الدريسة وتعيين مدير مؤقت للرابطة : واصدرت تعليماتها الى بنك مصر بفرض الحظر على اموال الرابطة . وقد استجاب البنك لذلك ومرض حظرا على اموال صندوق نامين عمال السكة دريسة والانشاءات ولم يسحب لتعليمات المؤسسة برفع هذا التحفظ على اموال الصندوق . وترى الادارة القانونية للمؤسسة انه وقد تم فصل نشاط واغراض الصندوق عن اغراض الروابط ماليا واداريا وتعديل اللائحة بنظام جديد وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه ولائحته التنفيذية فانه قد اصبح صندوقا خاصا للنامين مستندة فى ذلك الى فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الصادرة برقم ١٠٧٥ فى ١٩٦٤/١٢/٢ التى انتهت الى ان صناديق الاعانات هي هيئات تامين افخارى تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الحاصر بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال ولا يؤثر فى ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ لاكتساب الشخصية الاعتبارية فقط وقد طلبت المؤسسة ابداء الراى القانونى فى



المسلتين الآتيين : — أولا — مدى سريان قرار وزير الشؤون الاجتماعية بحل مجلس اذنه الرابطة المذكورة بالنسبة الى مجلس الادارة الحالى لصندوق التأمين الخاص المسجل بالمؤسسة وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ ، ومدى سلطة المدير المؤقت المعين للإشراف على اعمال الرابطة بالنسبة الى اعمال الصندوق . ثانيا — مدى قانونية الاجراءات التى اتخذها بنك مصر فى غرض الحظر على اعمال واهوال صندوق التأمين وفقا للنظميات الصادرة اليه من المدير المؤقت .

ومن حيث ان مثار الخلاف فى هذا الموضوع ينحصر فى كيفية اوصع القانونى للثقة العامة التعاونية لعمال الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر . وهل هى تعتبر جمعية خاصة تسرى عليها احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة بما يترتب عليه من اختصاصات وسلطات وزارة الشؤون الاجتماعية خاصة وان هذه الثقة مشهورة طبقا لاحكام القانون المذكور لم ان هذه الثقة ( او الرابطة ) تنحصر فى كونها مجرد صندوق تأمين واعانت يخضع فقط لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالإشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال .

ومن حيث انه يبين من مطالعة مواد النظام الاساسى للثقة المذكورة قبل تعديلها سنة ١٩٦٩ ، ان اغراض هذه الثقة هى « التعاون المبادى وتكوين روابط الاخاء والتضامن بين الاعضاء ، والسعى بالطرق المشروعة التى تجيزها قوانين البلاد فى ايجاد الضمانات الادبية والمادية لاجتماعها ولا تتعرض الثقة للمباحات الدينية والسياسية » . كما فصل النظام الموارد المالية للثقة واوجب ايداعها بنك مصر وبين كيفية ادارة اعمال الثقة واختصاصات مجلس الادارة ، وعنى بليصاح المساعدات التى تمنحها الثقة لاجتماعها واسرهم فى ظروف خاصة كالزواج أو المرض أو الوفاء او غير ذلك .

ومن حيث ان صندوق الاعانت وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ لا يزال نشطا آخر غير ما خصص له فى القانون المذكور ، لما

الجمعية نالها نزاول أنشطة عديدة قد يكون من بينها نشاط الاعانات .  
تعتبر جمعية خاصه ما لم يتضمن سند انشائها نصوصا صريحة على  
ضمها لمندوق اعانات ومى هذه الحاله تكون بصدد جمعية وصندوق  
اعانات كل منهما يخضع للقانون الخاص به وعلى الحاله المعروضه تدل  
نصوص سند انشاء النقابة على انها جمعية بحقه لا تتلوى على صندوق  
اعانات وان كانت مباشر كحد اغراضها الرئيسية منح اعانات لعضائها .  
ومن لا يكون مسجلا كصندوق اعانات بالمؤسسة المصرية العامة للتأمين  
قد وقع باملا . وتختص هذه النقابة لاحكام قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة  
١٩٦٤ وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه .

لهذا انتبى راي الجمعية العمومية الى بطلان تسجيل النقابة اعلاه  
لعمل الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر فى سجلات المؤسسة المصرية  
العامة للتأمين وخضوع هذه النقابة لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة وحده مع ما يترتب على ذلك من آثار .

( ملف ١٤/١/٨٨ - جلسة ١٥/١٢/١٩٧١ )

## الفصل الرابع جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة

اولا - الجمعية الزراعية :

قاعدة رقم ( ٥٦٨ )

المبدأ :

بالرجوع الى تاريخ الجمعية الزراعية ، يتبين انها مجموعة اشخاص لا مجموعة اموال، فهي جمعية لا مؤسسة. وينص قانون هذه الجمعية النظامي على ان غرضها هو السعى في ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق ، وهذا الغرض وان كان من اغراض النفع العام الا انه ليس من اغراض البر الذي يجب ان تسعى اليه الجمعية الخيرية في تطبيق احكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ ، ومن ثم فهي تخرج عن نطاقه ، وبالتالي لا تخضع له ولا يسرى عليها احكامه .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الراى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ١٧ من ابرابر سنة ١٩٥٢ مدى خضوع الجمعية الزراعية لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ .

وبالرجوع الى احكام هذا القانون الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتفرع للوجوه الخيرية تبين انه ينص في المادة الاولى منه على ان :

« تعد جمعية خيرية كل جماعة من الافراد تسعى الى تحقيق غرض من اغراض البر سواء كان ذلك عن طريق المعاونة المادية او المعنوية .

وتعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ ببال يجمع كله او بعضه من الجمهور لمدة معينة او غير معينة سواء كانت هذه المؤسسة تقوم باداء خدمة

انسانية او دينية او علمية او غنية او زراعية او رياضية او باى غرض آخر  
من اغراض البر او النفع العام .

ويستلزم فى جميع الاحوال الا يقصد الى ربح مالى للاعضاء والا  
تكون اغراض الجمعية الخيرية او المؤسسة الاجتماعية ووسائلها فى تحقيق  
هذه الاغراض مخالفة للنظام العام او الامن او الآداب العامة » .

ويتضح من ذلك ان القانون قد فرق بين الجمعية والمؤسسة وبين  
الشروط اللازم توافرها فى كل منهما لى تعتبر جمعية خيرية او مؤسسة  
اجتماعية بما يخضع لاحكام هذا القانون .

فالجمعية مجموعة من الأشخاص تسمى لغرض غير الحصول على ربح  
مادى .

اما المؤسسة فانها تتكون من مال يخصص لعمل من اعمال البر  
او النفع العام دون قصد الى ربح مالى .

ولكى ينطبق القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ على الجمعية — بالتعريف  
السابق — يجب ان يكون غرضها القيام بعمل من اعمال البر . اما اذا كانت  
تسمى جمعية خيرية فلا ينطبق عليها القانون المشار اليه .

ولكى ينطبق القانون المذكور على المؤسسة يجب ان يكون المال الذى  
تتكون منه مجموعا كله او بعضه من الجمهور .

ولتطبيق هذه المبادئ على الجمعية الزراعية يتعين اولا معرفته  
ما اذا كانت جمعية او مؤسسة ثم البحث فى توافر الشروط سالفة الذكر  
و عدم توافرها .

وبالرجوع الى تاريخ هذه الجمعية يتبين انه فى ٣٠ من مارس سنة  
١٨٩٨ دعا الامير حسين كامل بعض الامراء واعيان البلاد وعرض عليهم  
فكرة تاليف جمعية زراعية باسم « الجمعية الزراعية الخديوية » يدمج كل  
عضو فيها اشتراكات سنوية موافقوا على تأسيس الجمعية واختاروه رئيسا

لهما مبلغ الحكومة بذلك في ٥ من ابريل سنة ١٨٩٨ موافق مجلس الوزراء في ١٤ من الشهر المذكور على الاقتراحات الخاصة بتأسيس الجمعية التي ستعنى بالوسائل التي تفيد الزراعة المصرية .

وقد اعانت الحكومة الجمعية بمبالغ انقطعت في مارس سنة ١٩١٥ باتفاق بين الجمعية والحكومة وقدمت لها اراض بلجار ارض لانشاء حقول لتجارب وللمعرض الزراعي ولا زالت هذه الاراضى تحت يدها الى الان ومن في القانون النظامي للجمعية على ان الجمعية تتكون من اعضاء اصليين واعداء منتسبين وعدد الاعضاء الاصليين لا يزيد على ريمائة وعدد المنتسبين غير محدود . ويدفع كل عضو اشتراك سنويا يحده مجلس الاداره ولا يزيد عن جنيه واحد .

والجمعية مجلس ادارة يدير شئونها ولها جمعية عمومية تتألف من الاعضاء الاصليين وليس للاعضاء اى حق في الارباح او في اصول الجمعية عند تصفيتها .

ومن ذلك يتبين ان الجمعية الزراعية هي مجموعه اشخاص لا مجموعة اموال ، ومن ثم فهي جمعية لا مؤسسة وعلى ذلك فلا وجه للبحث فيما اذا كانت اموالها قد جمعت من الجمهور ام لا لأن هذا البحث انما يلزم بالنسبة الى المؤسسات لا الجمعيات .

ولكى تعتبر الجمعية جمعية خيرية تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ يشترط ان تسمى الى تحقيق غرض من اغراض البر .

وينص القانون النظامي للجمعية الزراعية على ان غرضها « هو التمسى في ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق . » .

وهذا الغرض — وان كان من اغراض النفع العام — الا انه ليس من اغراض البر الذي يجب ان تسمى اليها الجمعية الخيرية في تطبيق احكام القانون السابق الاشارة اليه ومن ثم لا تسرى عليها هذه الاحكام .

ولا عبرة بما ورد في المناقشات البرلمانية عند نظر مشروع ذلك قانون من اشارة الى الجمعية الزراعية لانه فضلا عن ان ما قيل في هذا المصدر لا يتطوع بما أسس اليه الرأي في هذا الشأن ، فانه قد قام على الخلط بين الجمعية والمؤسسة حتى لقد اضيفت الى الفقرة الثانية من المادة الاولى عبارة « صناعية أو زراعية » في مجلس النواب لكي تسع للتطبيق على الجمعية الخيرية كما اضيفت الى الفقرة ذاتها في مجلس انسيوخ عبارة « بما لا يجمع كله او بعضه من الجمهور » لظن البعض ان هذا الشرط يبعد الجمعية المذكورة عن نطاق تطبيق هذا القانون ، مع ان كلا الامرين لا محل له لان العبارتين المضافتين واردتان في تعريف المؤسسة والجمعية الزراعية ليست مؤسسة كما سبق البيان .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان الجمعية الزراعية لا تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ لانها لا تعتبر جمعية خيرية ولا مؤسسة اجتماعية طبقا لهذه الاحكام .

( فتوى ١٢٢ الى ١٩٥٢/٢/٢٥ )

### قاعده رقم ( ٥٦٩ )

#### المبحث :

الهيئة الزراعية المصرية — الجمعية الزراعية المصرية — القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٥٦ بانتشاء الهيئة الزراعية المصرية — بصه على اعتبار هذه مؤسسة عامة واجبا على الجمعية الزراعية المصرية فيها — مؤداه زوال الجمعية الزراعية المصرية كشخص من أشخاص القانون الخاص وحلول المؤسسة محلها وهي من أشخاص القانون العام — اثر ذلك : حل صندوق التوفير لموظفي الجمعية الزراعية بالتطبيق للمادة ١٤ من لائحة الصندوق — ما كانت تساهم به الجمعية في هذا الصندوق — لا يعتبر جزاء من اجبر العمال والموظفين فيها ومن ثم لا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

#### ملخص الفتوى :

نص لائحة صندوق التوفير لموظفي الجمعية الزراعية الصادرة بقرار

من مجلس إدارة الجمعية في ٢ من سبتمبر سنة ١٦٤٤ في المادة الثانية على أن "رئيس ما شاء" الصندوق يكون من :

١ - ٢٧٥٠ جنيهها المبين في مقدمه هذه اللائحة .

٢ - من مبلغ قدره ٥٠ مخصص من مرائب الموظفين المذكورين في المادة الأولى طول مدة خدمتهم بالجمعية .

٣ - من قيمة العلاوة التي تمنح للموظفين عن أول شهر تمنح لهم .

٤ - من مبلغ تدفعه الجمعية يساوى ضعف مجموع المبالغ التي يدفعها الموظفون بانكيفية المذكورة في البندين الثاني والثالث .

٥ - كل هبة أو مكالمة أو هدية تقدم مساعدة لهذا الصندوق .

٦ - الجزاءات التي توقع على الموظفين .

٧ - الفوائد التي تنتج عن استعمال ما يكون متوافراً في الصندوق .

كما تنص المادة الرابعة عشرة منها على أنه « إذا انحلت الجمعية فكل موظف بها حق في مجموع مبلغ الخمسة في المائة الذي دفعه وكذلك في المبلغ الذي دفعته الجمعية سواء أكلن المبلغان قد استعملتا في التأمين على الحياة أم كانا مودعين في صندوق التوفير » .

أما المبالغ الأخرى التي توجد في الصندوق فللجمعية حق منحها لمن يشاء من الموظفين المذكورين .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية قد نص في ملحقته الأولى على إنشاء مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية - كما ينص في مادته الثامنة على أن تندرج في الهيئة المنشأة وفق أحكام هذا القانون الجمعية الزراعية المصرية وتحل الهيئة محلها فيها لها من حقوق وما عليها من التزامات كما تنقل إليها جميع ماله من أموال منقولة أو عقارية .

ومؤدى ذلك ان الجمعية الزراعيه المصريه زالت شخصيتها كشخص من اشخاص الفنون الخاص وحل محلها المؤسسة وهو شخص من اشخاص القانون العام ومقتضى ذلك انقضاء الجمعية المذكورة وزوال شخصيتها مما كا يستوجب تطبيق حكم المادة ١٤ من لائحة صندوق التوفير سالفه الذكر .

وبالنسبه لما كانت تساهم به الجمعية فى راس مال الصندوق بما يوازى ضعف مجموع المبالغ التى يدفعها الموظفون بالكيفيه المذكورة فى البندين اثنى والثلاث من المساده الثانيه من لائحة الصندوق فانه لا يعتبر جزءا من اجر العاملين فيها وانما هى مساهمة منها فى الصندوق لتيسام بالاعباء المنوطه به .

لهذا انتهى راي الجمعية العموميه للتسم الاستشارى الى انه يروىب على صدور القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء مؤسسة عامه تسمى الهيئه الزراعيه المصريه والى اى الحاج الجمعية الزراعيه المصريه فيها وحل المؤسسة محلها فيها من حقوق وما عليها من التزامات زوال هذه الجمعية مما يقتضى تطبيق حكم المساده ١٤ من لائحة صندوق التوفير الصادره بقرار مجلس اداره الجمعية المذكوره فى ٢ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ والتى تقتضى باحقيه كل موظف من مجموع مبلغ المائه خمسه الذى دفعه وكذلك فى المبلغ الذى دفعته الجمعية . وان ما كانت تساهم به الجمعية الزراعيه المصريه فى هذا الصندوق لا يعتبر جزءا من اجر العمال والموظفين فيها فلا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .



## ثانياً — جمعية الاسعاف :

قاعدة رقم ( ٥٧٠ )

### المبدأ :

جمعية الاسعاف — تسوية حالات العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبي الذين كانوا قاعين بالعمل بها وقت العمل بأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ — القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ قد أفسح المجال لاعاده النظر في قرارات التعيين الصادرة تطبيقاً لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ بما لا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات — أساس ذلك .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ( ٢ ) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه كانت تنص على انه « استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة - يعين في وزارة الصحة خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون العاملون بمراكز ووحدات الاسعاف الطبي الذين كانوا قاعين بالعمل بها وقت العمل بهذا القانون ، والذين تختارهم ونحدد درجاتهم لجان تشكل بقرار من وزير الصحة ولا تكون قرارات هذه اللجان نهائية الا بعد اعتمادها من وزير الصحة » ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ونص في مادته الاولى على انه « يستبدل بنص المادة ( ٢ ) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه النص الآتي : استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تسوى حالات العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبي القاعين بالعمل بها وقت العمل بالقانون ، وذلك بتعيينهم في وزارة الصحة في الدرجات التي نحدد طبقاً لتواعد تضعها لجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجهاز المركزي للتنظيم والادارة ووزارة الخزانة ومرفق الاسعاف وعلى أن يراعى تطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه بالنسبة الى المؤهلين .. اما بالنسبة الى ( م ٧٢ — ج ١٢ )

عبر المؤهلين فمحدد مرتبتهم وأقدميتهم يعد وضمهم في الدرجات المقررة لهمهم على أساس حساب مدد ممارستهم لهذه المهن بمراكز ووحدات الاسعاف كلها أو بعضها طبقا للقواعد التي تضعها اللجنة المذكورة . ولا تكون قرارات هذه اللجنة نهائية الا بعد موافقة وزير الخزانة عليها واعتمادها من وزير الصحة « — وتنص المادة الرابعة من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على أن « ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ويعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه . » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن المشرع يعد أن انطاط — بمقتضى القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه — بلجان يشكلها وزير الصحة مهبة اختيار العاملين بالاسعاف الطبي الذي يعينون بوزارة الصحة وتحديد درجاتهم ، اعد تنظيم المسئلة من جديد بمقتضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ نجعل التعمين وجوبيا لكافة العاملين الذين كانوا قائمين بالعمل وقت صدور القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، وانطاط بلجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة الخزانة ويزعم الاسعاف وضع القواعد التي تحدد بمقتضاها الدرجات التي يعينون عليها ، وقيد اللجنة بمراعاة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بحساب مدد العمل السابقة في تقرير الدرجة والمرتبة واقدمية الدرجة بالنسبة الى المؤهلين ، وتحديد درجات غير المؤهلين على أساس حساب مدد ممارستهم لهمهم ، وقد نص القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على سريان التنظيم الوارد به بأثر رجعي من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه .

ومن حيث أنه ولئن كانت القرارات الصادرة بتعيين العاملين بالاسعاف الطبي بوزارة الصحة تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه تعتبر قرارات ادارية تتحصن بفوات المواعيد المقررة لسحبها أو الفائها، فلك أنها تتضمن تعيينا مبتدا بالحكومة للعاملين الذين كانوا في خدمة جهة غير حكومية ، الا أنه وقد اعد القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

نظيم المسلك من جديد ووضع نظاما جديدا نص على سرمانه باثر رجعى من تاريخ التنظيم لسابق . فانه يكون قد اُمنح المجال لاعادة النظر فى أوضاع هؤلاء العاملين بما يعمق واحكام التنظيم الجديد . ومن ثم فلا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات والا 'هدر الإنز الرجعى للقانون الذى نص عليه صراحة فيه .

ومن حيث انه متى كان ذلك - وادخل ان ثابت من الاوراق ان السيد ..... عين فى الدرجة السائره العماليه على ظن انه غير مؤهل فصبغت عليه المواعيد الخاصة بالعمل غير المؤهلين دون القواعد الخاصه بانعصر المؤهلين . فى حين انه كان يحمل مؤهلا دراسيا . قد قدم شهادته تفيد انه كان مقيدا ضمن طلبة السنة الاولى بمدرسة المعلمين لاوليه بشعبين الكوم سنة ١٩٢٧ ، وقد اداع ديوان الموظفين الكتاب الدورى رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ الذى جاء به ان الالتحاق بهذه المدرسة كان لنحاصلين على شهادته تمام انراصة الاولى التحضيرية للمعلمين . ومن ثم فان ذلك يعد دليلا كافيا على حصوله على هذا المؤهل . خاصة وان التفتت من الطلب المتقدم منه فى ٢ من مايو سنة ١٩٢١ والمودع بملف خدمته انه سبق ان تقدم بشهادته بجله فى السنة الرابعة بمدرسة ملحق المعلمين الاولى ، فاذا كان هذا المستند قد فقد ، وابدت الجهات المختصة استحالة استخراج بدل فاقد لطول العهد به فانه ليس ثمة ما يمنع من قبول المستند انجديد الذى قدمه لاثبات حصوله على هذا المؤهل - وعلى ذلك فان تعيينه فى الدرجة العاشرة العمالية كان مخالفا للقانون ، ويتعين تصحيح هذا الوصف باعتبارها معينا فى الدرجة المقررة لمؤله وتسوية حالته على هذا الاساس تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

من اجل ذلك انتهى رأى انجعية العمومية الى ان القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه قد اُمنح المجال لاعادة النظر فى قرارات التعيين 'صادرة تطبيقا للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، ومن ثم يحق للسيد / ..... ان يطلب باعاده تسوية حالته على اساس اعتباره معينا فى الدرجة المقررة لمؤله .

## ثالثا — جمعية نشر الثقافة العمالية :

قاعدة رقم ( ٥٧١ )

### المبدأ :

عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس ادارة جمعية ورئاسة تحرير  
باجر لمجلة تصدرها الجمعية — عدم جواز استرداد ما صرف من اجراء لمساء  
ما تم اداؤه من عمل بالفعل فى هذه الحالة اعمالا لقاعدة الاجر مقابل العمل .

### ملخص الفتوى :

نخلص وتنازع الموضوع فى ان وزير العمل اصدر قرارا فى شهر  
نوفمبر سنة ١٩٦٢ بإنشاء مجله العمل وتعيين السيد . . . . من  
العاملين بالوزارة ائذاك رئيسا لتحرير المجله . ثم رأى إنشاء جميعه  
يوكل اليها امر اصدار تلك المجلة سميت بجمعية نشر الثقافة للعاملين  
بوزارة العمل . واختير السيد المذكور عضوا بمجلس ادارة اجمعيه  
وسكرتيرا عاما لها بالاضافة الى عمله كرئيس لتحرير المجلة . وظن يتنازع  
ما كان له قبل قيام تلك الجمعية الا ان وزارة الشؤون الاجتماعية اعترضت  
على تقاضى السيد المذكور مكافآت من الجمعية استنادا الى المادة ٥٠ من  
القانون رغم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ والى لا تجيز لعضو مجلس ادارة الجمعية  
العمل باجر للجمعية ، وقد أنفت ادارة الفتوى المختصة لوزارات النقاثة  
والاعلام والقوى العاملة انه لامخالفة فى ذلك لهذه المادة وعدم جواز  
استرداد هذه المبالغ . بينما ذهبت اللجنة النائية لادارات الفتوى بجنستها  
المنعقدة بتاريخ ١٠ من نوفمبر سنة ١٩٨١ الى سريان الحظر المقرر فى  
المادة ٥٠ المنوه عنها وبالتالى استرداد تلك المبالغ .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقمى الفتوى  
والتشريع فاستعرضت القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتي تنص المادة ( ٥٠ ) منه على انه  
« لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الادارة والعمل بالجمعية باجر » .

ومن حيث أن الجمعية المذكورة هي إحدى الجمعيات الخاصة بالمخاطبة بأحكام هذا القانون ، كما يسرى عليها قانون العمل ، وقد حظر المشرع في المادة ٥٠ المشار إليها الجمع بين عضوية مجلس إدارتها والعمل فيها بأجر.

ومن حيث أن السيد المذكور جمع بين عضوية مجلس إدارة هذه الجمعية والارتباط بها بملاقة عمل حيث رأس تحرير مجلة العمل التي تصدرها لقاء أجر منها ، الأمر الذي يشكل مخالفة للحظر الوارد في المادة (٥٠) آنفة البيان .

ومن حيث أن المبالغ التي حصل عليها السيد المذكور من الجمعية كانت نظير عمل أداه بالفعل في رئاسة تحرير المجلة ، ومن ثم فأنه لا يجوز استرداد هذه المبالغ أعمالاً لقاعدة الأجر مقابل العمل .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع التي بطلان جمع السيد . . . . . بين عضوية مجلس إدارة جمعية نشر الثقافة للعاملين بوزارة العمل والعمل برئيس لتحرير مجلتها بأجر ، مع جواز استرداد المبالغ التي صرفت له لقاء هذا العمل .

( ملف ٩٢٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١٢/١٥ )

## رابعا - مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية :

قاعدة رقم ( ٥٧٢ )

### المبدأ :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة  
— خضوع مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية لأحكام القانون رقم ٢٢  
لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وعدم جواز ايلولة اموالها الى الجهات المنصوص  
عليها في هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة  
أو بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية اذا توافرت الشروط المنصوص  
عليها في المادة ٥٧ من القانون المذكور — عدم جواز توجيه اموال هذه  
المؤسسة الى الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية حتى بعد صدور قرار  
بحلها الا اذا علل القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بما يسمح بذلك .

### ملخص الفتوى :

يبين من مشروع المذكرة الايضاحية المرافقة لمشروع القرار الجمهوري  
الوارد مع كتاب وزارة النقل المشار اليه ان مدرسة التربية البحرية  
اسست في سنة ١٩٣٢ بالإسكندرية لتعليم النامى من أبناء المصريين  
وابناء الشهداوعوذى الحالة الاجتماعية البسيطة الثقافة الاعدادية والفنون  
والعلوم البحرية وفن الصيد والتعليم العسكري في قسم داخلى بالمجلن  
ويصرف لهم الماكل والملبس دون مقابل وهذه المرحلة التعليمية تؤهلم  
للتطوع بالقوات البحرية أو العمل على السفن التجارية البحرية . وكانت  
نواة هذه المدرسة سفينة شراعية بنيت في « جلاسجو » اهداها السيدان  
..... وافتتحت الدراسة في مايو سنة ١٩٢٧ وقد غرقت هذه  
السفينة بميناء الاسكندرية يوم ٢٠ من اغسطس سنة ١٩٦٧ — ولما صدر  
القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تم شبر  
الجمعية بوزارة الشؤون الاجتماعية تحت رقم ١١٤ بلسم « مؤسسة التربية  
البحرية » بتاريخ ٢١ من بولية سنة ١٩٦٦ وافق مجلس محافظة الاسكندرية

على منح المدرسة قطعة أرض مساحتها ١٧٦.٥٧٦ متر مربع بالبحر الميت  
يبنى تم لاتخاذها مقرا للمدرسة ولا يزال هذا المقرر تحت الانتشاء حتى الآن  
وتقوم الموارد المالية بالمؤسسة المذكورة على اعلنت من محافظة الاسكندرية  
ومديرية التربية والتعليم ووزاره الشئون الاجتماعية تبلغ فى مجموعها ٣٢٨٥  
جنيها سنويا فضلا عن استحقاق فى وقف أسما هاتم حليم قدره ٢٧٥٠ جنيها  
سنويا وللمؤسسة سفدات قرض وطنى قيمتها ٢.٥٠٠ جنيه مودعة بالبنك  
الاهلى المصرى بالاسكندرية نخل فوائد سنوية قدرها ٧١٥ جنيها أى ان  
جملة الموارد المالية نصل الى ٦٧٥٠ جنيها سنويا وهى لا تفى بالالتزامات  
السنوية اللازمة لاسمرار المؤسسة فى تلبية رسالتها التعليمية وقد جاء  
فى مشروع المذكرة الايضاحية الموافقة لمشروع القرار الجمهورى المشار  
اليه انه نظرا لما يلقيه المؤسسة المذكورة من صعوبات مالية ستؤدى لازما  
الى عوقفها عن اداء رسالتها فقد رؤى أن تؤول هذه المدرسة الى الشركة  
العربية المتحدة للملاحة البحرية - احدى شركات المؤسسة المصرية العامة  
للفنل البحرى التابعة لوزارة النقل - لاتخاذها مركزا للتدريب البحرى مما  
يحقق الاغراض التى تستهدفها وقد وافق مجلس ادارة المؤسسة المذكورة  
على هذا الراى باجتماعه المنعقد فى ٦ من يناير سنة ١٩٦٨ والذى اعتمده  
محافظ الاسكندرية فى ١٢ من يناير سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أن المادة ٨١ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة  
الصادر بقرار رئيس الجمهورية المتحدة بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ تنص  
على أن « يسرى على المؤسسات بأنواعها من حيث ادماجها وانشاء فروع  
لها وتعيين مدير مؤقت لادارتها ووقف تنفيذ قراراتها وحلها وتصفيتها وجواز  
تحويلها الى مؤسسة ذات صفة عامة ما يسرى على الجمعيات فى هذا  
الشان من أحكام يسرى عليها الحظر المنصوص عليه فى المادتين ٢٠ و ٢٣  
من هذا القانون بالنسبة الى الجمعيات » .

وتنص المادة الخامسة من هذا القانون على انه « لا يجوز أن  
ينص فى نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند الحل الا الى الجمعيات  
أو المؤسسات الخاصة أو الاتحادات التى تعمل فى ميدان عمل الجمعية  
المنحلة والمشفرة طبقا لاحكام هذا القانون » .

ويجوز أن تؤول هذه الاموال الى الجمعيات او مؤسسات او اتحادات  
تعمل فى ميدان آخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة وبعد اخذ رأى  
الاتحاد المختص .

ولا يسرى هذا الحكم على المال الذى يخصم لصندوق الاعانات  
المتبادلة او لصندوق المعاشات .

وتنص المادة ٤٢ من هذا القانون على أن تصدر قرارات الجمعية  
المعموية بالاغلبية المطلقة للاعضاء الحاضرين ما لم يشترط نظام الجمعية  
اغلبية اكثر من ذلك .

وتصدر القرارات بالاغلبية المطلقة لاءاء الجمعية المعموية فيما يختص  
بتعديل النظام وبأغلبية ثلثى اءضاءها فيما يختص بتقرير حل الجمعية  
او ادخال تعديل فى نظامها يتعلق بفرض الجمعية او عزل اءضاء مجلس  
الادارة وكذلك فيما يتعلق باندماج الجمعية فى غيرها وكل ذلك ما لم يرد فى  
نظام الجمعية نص يشترط أغلبية اكثر .

وتنص المادة ٥٧ من هذا القانون على أنه يجوز حل الجمعية بقرار  
مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد اخذ رأى الاتحاد المختص فى  
الاحوال الآتية :

١ — اذا ثبت عجزها عن تحقيق الاغراض التى اتشئت من اجلها .

٢ — اذا تصرفت فى اموالها فى غير الوجه المحددة لها طبقاً  
لاغراضها .

٣ — اذا تعذر اعتماد جمعيتها المعموية علمين متتاليين .

٤ — اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون او اذا خالفت النظام العام  
او الآداب .



وبينغ قرار الحل بطلب موسى عليه يعلم وصول .  
وللجمعية ولكل ذي شأن ان يطلعن في قرار الحل امام محكمة القضاء  
الادارى وعلى المحكمة ان تفصل في الطعن على وجه الاستعجال ويدون  
مصرفات .

ومن حيث ان مؤسسه التربية البحرية بالاسكندرية تخضع لاحكام  
القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بيشان الجمعيات والمؤسسات الخاصة فانه  
لا يجوز حلها الا بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في الاحوال المنصوص  
عليها في المادة ٥٧ من هذا القانون و بقرار من الجمعية العمومية لها  
يصدر بأغلبية ثلثي اعضائها ما لم يرد في نظامها أغلبية أكثر - وانه في حالة  
حل المؤسسة المذكورة فانه يجوز ان تؤول اموالها الى جمعيات او مؤسسات  
او اتحادات تعمل في ميدان آخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة وبعد  
اخذ راي الاتحاد المختص .

ومن حيث ان الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية لا تعتبر جمعية  
او مؤسسة او اتحادا في حكم القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه  
فلا يكون توجيه اموال المؤسسة بعد حلها بالطريق الذي رسمه القانون  
المذكور الى هذه الشركة ما لم يعدل هذا القانون بما يسمح بذلك .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى ان مؤسسة التربية البحرية  
بالاسكندرية تخضع لاحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات  
والمؤسسات الخاصة ولا يمكن ان تؤول اموالها الى الجهات المنصوص  
عليها في هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة  
او بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية اذا توافرت فيها الشروط المنصوص  
عليها في المادة ٥٧ من القانون المذكور .

وهنى بعد صدور القرار بعملها فانه لا يمكن توجيه اموالها الى الشركة  
العربية المتحدة للملاحة البحرية الا اذا عدل القانون المذكور بما يسمح  
بذلك .

### خامسا — رابطة مرشدى هيئة قناة السويس :

قاعدة رقم ( ٥٧٢ )

#### المبدأ :

حل رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالاسماعيلية استنادا الى نص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتي تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى الاتحاد المختص اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون او اذا خالفت النظام العام او الآداب — اضراب مرشدى هيئة قناة السويس — اعضاء هذه الرابطة شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم انتبائها للرابطة ضغوطا على زملائهم منحرفين بالرابطة عن هدفها الاجتماعى الذى حدده لها نظامها الاساسى فاضحت موطن خطر على حسن سير العمل بالمرقى — القرار المطعون فيه الصادر بحل الرابطة قام على سبب صحيح مطابق للقانون — لا ينال من سلامته النعى عليه بعدم التسبب او عدم أخذ رأى الاتحاد المختص قبل اصداره لما ثبت من ان هذا القرار قد اثار فى ديباجته الى كتاب وزيرة الشؤون الاجتماعية المتضمن اسباب الحل وهو ما يعد تسببا فى صدد تشكيلات القرار التى تطلبها القانون وما تبين من الاوراق من عدم وجود اتحاد نوعى لروابط وجمعيات المرشدين فى الجمهورية .

#### ملخص الحكم :

من حيث انه عن وجه الطعن المتعلق بقضاء الحكم المطعون فيه فى الموضوع فان البابت بن الاوراق ان السبب الذى ابنى عليه قرار حل الرابطة المطعون فيه هو ما نسب الى تلك الرابطة من دور ذات شأن فى حادث اضرب المرشدين فى شهر ابريل سنة ١٩٨١ واعتبار هذا المسلك مخالفة جسيمة للقانون — تبرر حل الرابطة طبقا لنص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة وهى تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد احذ رأى الاتحاد المختص اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون او خالفت النظام العام او الآداب .

ومن حيث أنه في تطبيق أحكام النص المتقدم فانه ولئن صح ان المخالفة الجسبية للقانون التي تقع من الجمعية وتبرر حلها تضيق عادة قراراتها وتصرفاتها التي تحمل ادارتها المستقلة عن ادارة اعضائها اخذا باستقلال الشخصية المعنوية للجمعية عن شخصية الاعضاء فيها الا ان تلك المخالفة الجسبية للقانون ينحصر وقوعها ايضا من الجمعية — بالنسبة للانفعال غير المشروعة التي تكون صفة العضوية في الجمعية ملحوظة في ارتكابها او مؤثرة في مداها كان يستغل افراد الجهاز القائم على شئون الجمعية ممثلا في مجلس ادارتها موافقهم فيها وصفانهم المستمدة منها في نطاق نشاط مؤتم جنائيا او خل بالنظام العام او الآداب في هذه الحالة لا ينسب القول باقصاء الجمعية عن المخالفة المرتكبة بزعم ان مرتكبيها من الأفراد بصفانهم الشخصية وذلك طالما ان الصفة الغالبة والمؤثرة في اتيان الافعال غير المشروعة مردعا الى صفة العضوية في الجمعية ومن ثم فانه في صدد المسألة عن تلك الافعال طبقا لاحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه لا يعتد بالصفة الشخصية لمرتكبي الافعال المذكورة بحسبانهم من الأفراد حيث تتوارى صفانهم الشخصية عندئذ وراء صفة العضوية في الجمعية ليفقد الفعل غير المشروع منسوبها الى الجمعية ذاتها والقول بغير ذلك يهدر أساس تشريع قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة سالف الذكر ويفتح الباب على مصراعيه لتأسيس جمعيات ومؤسسات خاصة تكون ادارة للاخلال بالقانون او النظام العام او الآداب وهو ما ينبو عن التفسير السليم لاحكام القانون .

ومن حيث انه تبعا لذلك ولما ثبت من تحقيقات النيابة العامة في قضية اضراب المرشدين رقم (١) حصر تحقيق نيابة استئناف الاسماعيلية ٨١/١٦٠١ ادارى قسم اول الاسماعيلية ومن مذكرة نيابة استئناف الاسماعيلية ذات القضية من ان ستة من أعضاء مجلس ادارة رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالاسماعيلية — المشكل من احدى عشر عضوا وعلى رأسهم . . . . . رئيس مجلس الادارة المطعون ضده قد استغلوا مواقعهم في مجلس ادارة الرابطة للتأثير والضغط على باقى المرشدين للاستجابة للتحرك الذى تمثل في الامتناع الجاعى الفجائى عن العمل

باعداد تجاوزت المائه من المرشدين على امدى الزمنى الذى وقع فيه هذا التحرك فيما بين يوم ٢٢ من ابريل سنة ١٩٨١ و ٢٤ من ابريل سنة ١٩٨١ نتيجة اعتقادهم بان لهم مطالب مالية غنية واداريه لم تستجيب ادارة هيسه ففأه السويسى بنحيتها — ولما بب كذلك من ان غالبية اعضاء هذه الرابطة قد شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم افتئائها للرابطة ضموها على زملائهم منحرفين بالرابطة عن هدفها الاجتماعى الذى حدده لها نظامها الاساسى فمنحت بذلك على حد قول النيابة العامة فى مذكرتها للمشاور اليها موضح خطر على حسن سير العمل بالمرق ونظرا لما لهذا المرفق من اهمية خاصة بعيدة الاثر على الانتصاد القومى بأسره ويشمل التهديد بمعطيله اضرار بالغه بانتصاديات البلاد ويسمعه هذا المرفق الدوليه فون سم يثور القرار المطعون فيه الصادر بحل رابطة مرشدى هيئة ففاه السويسى بالاسماعيليه لارتكابها مخالفه جسيمة للقانون قد قام على سبب صحيح مطابق للقانون يستخلصا استخلاصا سائفا من اصول ثابتة فى الاوراق تنتجه ماديا وقانونيا ويغو القرار بهذه المثابة بنأى عن الطعن ودون ان ينال من سلامته النعى عليه بعدم التسبب او عدم اخذ رآى الاتحاد المختص قبل إصداره لما ثبت من ان هذا القرار قد اُشار فى ديبلجته الى كتاب وزير الشؤون الاجتماعيه رقم ١٨٦٨ المؤرخ ١٥/٨/١٩٨١ المنضمين اسباب الحل وهو ما يعد تسببيا فى صدد تشكيلات القرار الى تطلبها الذاتون وانى فيها ايضا اخذ رآى الاتحاد المختص والذى لم يعد ثبت وجه لاستيئانه بعد ان اناد كتاب معبريه الشؤون الاجتماعيه بحافطه الاسماعيليه المؤرخ ١٥/٤/١٩٨١ المؤدع ملف الطعن بعدم وجود اتحاد نوعى لروابط او جمعيات المرشدين فى الجمهوريه وهو ما يقتضى رفض الدعوى المقامه بطلب الفاء القرار المطعون فيه والزام رافعها المصروفات .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه وقد اخذ بنظر مفاير لما تقدم فافه يكون قد خالف القانون تاويلا وتطبيقا وحق القضاء بالفائه ويرفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .

## الفصل الخامس

### جمعيات تعاونية

أولا — تأسيس الجمعيات التعاونية والاعتراف عليها :

( ١ ) تأسيس الجمعيات التعاونية والإسهام في تأسيسها .

قاعدة رقم ( ٥٧٤ )

المبدأ :

القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات العامة التعاونية —  
سلطة هذه المؤسسات في تأسيس جمعيات تعاونية — انشاء هذه الجمعيات  
يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٤ من القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات  
العامة التعاونية نص على ان « المؤسسة تأسيس جمعيات تعاونية  
لتحقيق اغراض التي نراها لازمة لتنمية الاقتصاد القومي ولها ان تتولى  
هذه الجمعيات بمفردها دون ان يشترك معها مؤسسون آخرون » .

وقد اشر هذا القانون في ديباجته الى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦  
بشأن الجمعيات التعاونية ، مما يستفاد منه ان الجمعيات التعاونية التي  
تنشئها المؤسسات التعاونية انما يتم انشاؤها وفقا لاحكام هذا القانون .

( فتوى ١٢٦ في ١٩٦٨/٢/٤ )

### قاعدة رقم ( ٥٧٥ )

المبدأ :

مؤدى نصوص قانون الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ أنه لا مسيل للمساهمة فى راس مال الجمعيات التعاونية الا من خلال الاكتساب فى اسهم راس المال ولا يتم ذلك بغير اداء البعدي فى مواعيد محنده — قرار مجلس ادره المؤسسة لا يرنب بذاته مساهمتها فى رؤوس اموال الجمعيات المذكورة طالما لم يعفيه ائتاب فى اسهمها بالطريقة المبينة فى نصوص القانون — سلطة الاشراف المقررة للمؤسسة على الجمعيات لا يخولها حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وانما يعطيها مكتة الاشراف الادارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والتنظم الاساسية لكل منها — ما تحصل عليه المؤسسة من مواد نظير الخدمات والاعمال التى تؤديها للفير لا يعطيها حفا فى ترتيب التزامات مالية فى ذمة الجمعيات دون ان يقابلها خدمة او عمل فعلى يعود عليها بالنفع الخاص — اساسى ذلك — تطبيق — عدم احقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والاسكان فيما تطالب به المجمعات التعاونية للانتشاء والتعير .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كان القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية قد اجاز فى مادته الثالثة للمؤسسات المساهمة فى راس مال الجمعيات مع اعتبار المساهمة متحققة بمجرد صدور قرار من مجلس ادارة المؤسسة بذلك فانه بالغاء هذا القانون بنص المادة الثانية من مواد اصدار قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ اصبح من غير الجائز المساهمة فى راس مال الجمعيات التعاونية الا وفقا لاحكام المنظمة لرأس مال تلك الجمعيات وكيفية المساهمة فيها .

وقد صدر قرار مجلس ادارة المؤسسة بالمساهمة فى راس مال الجمعيات المذكورة فى ١٩٦٦/٢/٨ ولذلك فانه يخضع لاحكام قانون

الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ الذى ينص  
فى مادته الاولى على ان : ...

( ١ ) يتكون رأس مال الجمعية من أسهم غير محدودة العدد يكون لكل  
تخص حق الاكتتاب فيها والنزول عنها لاي شخص آخر وفقاً لأحكام  
القانون ونظام كل جمعية « وينص فى مادته الرابعة على ان « تتوزع  
أسهم الجمعية اسمية وغير قابلة للجزئ ... » كما ينص فى المادة  
الخامسة منه على أن : « لا يجوز للجمعية التعاونية ان تصدر أسهما  
بقية تغاير القيمة المنصوص عليها فى نظامها ويجب الا تزيد هذه القيمة  
على جنيه واحد يؤدى دفعه واحده او على أقساط بحيث لا يقل ما يؤدى  
عند الاكتتاب عن ربع قيمة السهم ويعلن نظام الجمعية اجلا أقصى لاداء  
باقى قيمه لأسهم المكتتب فيها بحيث لا يزيد هذا الاجل على سنتين ويكون  
للجمعية بعد ذلك الحق فى فصل العضو الذى لم يؤد الباقى بمجرد اخطاره  
بكتاب يوصى عليه » .

ويؤدى ذلك انه لا سبيل للمساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية  
الا من خلال الاكتتاب فى أسهم رأس المال ولا يتم ذلك بغير الاداء النقدي  
فى مواعيد محددة ، ولهذا فإن قرار مجلس ادارة المؤسسة لا يربط بذاته  
مساهمتها فى رؤوس اموال الجمعيات المذكورة طالما لم يعقبه اكتاب فى  
اسمها بالطريقة المبينة فى النصوص السابقة .

واذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ فى شأن  
تنظيم المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان قد جعل المؤسسة سلطة  
الإشراف على الجمعيات التعاونية للانشاء والتصميم ، فإن ذلك لا يخولها  
حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وانما يعطيها مكانة الإشراف  
الإدارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والنظم الأساسية  
لكل منها ، وبالمثل فإنه اذا كانت المادة (٢٦) من قانون المؤسسات العامة  
وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ الذى صدر  
قرار مجلس الادارة بفرض النسبتين محل البحث فى ظله قد انحلت فى

موارد المؤسسة ما تحصل عليه نظير الخدمات والأعمال التي تؤديها للغير .  
فإن ذلك لا يعطيها حقاً في ترتيب التزامات مالية في ذمة الجمعيات دون  
أن يقابلها خدمة أو عمل فعلي يعود عليها بنفع خاص وعلى ذلك فلم  
يكن يحق للمؤسسة فرض نسبة الـ ١٥% من قيمة الأعمال التي تبانها  
الجمعيات ، أو بنسبة الـ ١% من قيمة مبيعاتها ولا يكون لها نتيجة لذلك  
ثمة حصيلة نقدية في ذمة الجمعيات يمكن استخدامها في المساهمة في  
رأسمالها ..

لذاك أنهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الر .  
احتية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والإسكان فيما تطلب به الجمعيات  
التعاونية للإنشاء والتعمير .

( ملك ٦٣/٣/٢٢ - جلسة ١٩٧٩/١١/١٤ )



## (ب) الاشراف على الجمعيات التعاونية :

قاعدة رقم ( ٥٧١ )

### المبدأ :

جمعيات تعاونية — الجهة الادارية المختصة والوزير المختص  
بالاشراف عليها — استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبار  
احدى المؤسسات العامة الجهة الادارية المختصة اعمالا لقصى  
المادة الاولى من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ على ان يحدد  
الوزير المختص فى هذا القرار بانه رئيس مجلس ادارتها —  
غير جائز — وجوب تحديد الوزير المختص بانه الوزير المشرف على المؤسسة  
او اى وزير آخر .

### ملخص الفتوى :

نص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٥ — بتحديد  
الجهات الادارية المختصة بالاشراف على الجمعيات التعاونية — فى مادته  
الاولى على ان تتولى وزاره الاصلاح الزراعى بالنسبة الى الجمعيات  
التعاونية الزراعيه . ووزارة القويين بالنسبة الى الجمعيات التعاونية  
الاستهلاكية . ووزاره الصناعه بالنسبة الى الجمعيات التعاونية الانتاجية  
مباشرة الاختصاصات الآتية :

ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٥ — بتحديد  
اشراف وزاره الحربية على الجمعيات التعاونية الخاصة بالثروة المائية —  
ونص فى المادة الاولى منه بان تتولى وزارة الحربية بالنسبة الى  
الجمعيات التعاونية للثروة المائية مباشرة الاختصاصات الموضحة  
بالمادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٥  
ويعتضى ذلك ان القرار الجمهورى رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٥ قد اناط  
بوزارة الحربية الاختصاصات التى اوردتها القرار الجمهورى رقم ١٤٣١  
لسنة ١٩٦٥ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المائية . الى ان  
صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٢ لسنة ١٩٦٢ — بشأن ادخال  
( م — ٧٢ — ج ١٢ )

بعض التعديلات على قرار رئيس الجمهورية المتعلقة بشئون الثروة —  
فناط هذه الاختصاصات بالمؤسسة العامة للثروة المائية ، اذ قضى  
فى المادة الثانية منه بان يستبدل عبارة وزارة الحرية بالمؤسسة العامة  
للثروة المائية . وتستبدل عبارة وزير الحرية برئيس مجلس ادارة  
المؤسسة ، فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠  
نشار فيه .

ومع ذلك بقيت المؤسسة العامة للثروة المائية بمعزل عن باقى  
الاختصاصات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار  
قانون الجمعيات التعاونية . والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء  
الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، اذ عقد هذان  
القانونان بعض الاختصاصات للوزير المخصص . وبعضها لوزير الشؤون  
الاجتماعية . وبعضها لتجهة الادارية المختصة . وهذه الاختصاصات  
هى التى تم تناولها قرارات رئيس الجمهورية رقم ١٤٢١ لسنة ١٩٦٠  
ورقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٢٧٢ لسنة ١٩٦٢ — مثل منح الاعانات  
المالية التى يدير بل جمعيات التعاونية تعيين المراجعين ، وتنظيم منح  
هذه الاعانات . وتعيين مدير او مجلس ادارته مؤقت للجمعية بنونى  
الاختصاصات المخولة فى نظامها لمجلس ادارتها ، ووضع القواعد الخاصة  
بنظام الجمعية التعاونية . واصدار قرار حل الجمعية او انقضاءها ،  
وطلب الحكم بحل الجمعية . وتعيين المصنفين وعزلهم فى حالات تصفية  
الجمعية . وتحديد مقدار التخفيض فى رسوم التحليل فى المعامل ايكيمائية  
للحكومة وغيرها من الخدمات التى تؤديها الحكومة وتعين هذه الخدمات  
التي تتمتع بها الجمعيات التعاونية . وشهر عقد تأسيس الجمعية ،  
وغير ذلك من الاختصاصات التى وردت فى القانونين سالفى الذكر .

ومن حيث انه بتاريخ ١٢ من يونيه سنة ١٩٦١ صدر القانون رقم ٥٢  
لسنة ١٩٦١ بادخال تعديلات على بعض التشريعات المتعلقة بشئون  
التعاون ، ونص المادة الاولى منه على ان « يستبدل بمبارتى وزارة  
الشئون الاجتماعية والعمل ووزير الشؤون الاجتماعية بمبارتى » الجهة

الإدارية المختصة والوزير المختص في القوانين الآتية » : — القانون رقم ..... والقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالجمعيات التعاونية والقوانين المعدلة له ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ بإعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم وبوضع استثناء وقتي من بعض أحكام قانون الجمعيات التعاونية .... ويصدر بتحديد عبارتي الجهة الإدارية المختصة والوزير المختص الوارديتين في هذه المادة قرار من رئيس الجمهورية . — فكان تحديد عبارتي الجهة الإدارية المختصة والوزير المختص الوارديتين في هذه المادة هو وحدة الجامع لكل الاختصاصات المشار إليها . سواء ما ورد منه في القرار الجمهوري رقم ١٤٢١ لسنة ١٩٦٠ أو في القانونين رقمي ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ ، ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ . ولم يكن كافيا في هذا التحديد ما صدر قبل ذلك من قرارات جمهوريه خاصة بتحديد الجهات الإدارية المختصة بالإشراف على الجمعيات التعاونية للثروة المائية : وهي قرارات رئيس الجمهورية رقم ١٤٢١ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٢٧٢ لسنة ١٩٦٢ المشار إليها . إذ أن المؤسسة العامة للثروة المائية — بمقتضى هذه القرارات — وقد أصبحت الجهة الإدارية المختصة بالإشراف على الجمعيات التعاونية للثروة المائية . فيها يتعلق بالاختصاصات التي أوردتها قراراً رئيس الجمهورية رقم ١٤٢١ لسنة ١٩٦٠ ، دون غيرها من الاختصاصات التي نص عليها القانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ المشار إليهما ، ومن ثم فقد أصبح لزاما — لكي تنأى هذه الاختصاصات الأخيرة بالمؤسسة العامة للثروة المائية — صدور قرار من رئيس الجمهورية باعتبار المؤسسة العامة للثروة المائية الجهة الإدارية المختصة بالنسبة إلى الجمعيات التعاونية للثروة المائية ، رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ بالنسبة إلى الجمعيات التعاونية للثروة المائية ، وبالتالي فإن قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٢ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر — لا يخفى عن قرار رئيس الجمهورية المطلوب استصداره في هذا الشأن ، طبقا للقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ .

ومن حيث أنه فيما يتعلق بتضمين قرار رئيس الجمهورية المزمع

استصداره — فى هذا الخصوص — تحديد الوزير المختص بانه رئيس مجلس ادارة المؤسسة المعنية للثروة المائية ، فان ذلك التحديد فيه مجاوزة لموضوع التفويض المنصوص عليه فى القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، والذى تم ينوئ رئيس الجمهورية الا فى تحديد الوزير المختص .

علا يجوز لقرار رئيس الجمهورية ان يصد فى هذا الشأن الا ان يعين وزيراً من الوزراء . ويعتبره الوزير المختص . كما ان فى تحديد الوزير المختص بانه رئيس مجلس ادارة المؤسسة المذكورة تعديل لاحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ . ولا يجوز ان يصد من هذا التعديل الا بقانون .

لا سيما ان لقوانين تنى اشرار انيها بقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ — ومن بينها القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه — نضفى على وزير النسون الاجتماعية — الذى اصبح الوزير المختص — سلطات من صميم اختصاص الوزير . وما لا يمكن ان يمارسها خالفه . كاعفاء الجمعيات التعاونية بالانساق مع وزير الخزائنه من بعض الضرائب والرسوم .

ولا يسوغ ان يحول هذه الاختصاصات الى رئيس مجلس ادارة المؤسسة دون الوزير المشرف عليها . اذ ان مثل هذا الاعفاء من الضرائب والرسوم هو من صميم اعمال الاشراف التى يمارسها الوزير بالنسبة الى المؤسسات المعنية . فى ضوء لسياسة العامة للدولة .

والواقع ان ما يوجه من اعتراض على تضمين قرار رئيس الجمهورية المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بانه رئيس مجلس ادارة المؤسسة المعنية للثروة المائية . يمكن ان يوجه الى مرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٠٨ لسنة ١٩٦١ الذى اعتبر رئيس مجلس ادارة كل من المؤسسة العامة التعاونية الاستهلاكية والمؤسسة العامة التعاونية للاستن .

يقوم مقام الوزير المختص . وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٢ لسنة ١٩٦٢ الذى استبدل بعبارة وزير الحربية عبارة رئيس مجلس ادارة المؤسسة المعنية للثروة المائية . ومن ثم فلا وجه للاستناد الى القرارين الجمهوريين الآخرين للقول بجواز تضمين القرار الجمهوري المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بانه رئيس مجلس ادارة المؤسسة المعنية للثروة المائية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه يجوز استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبار المؤسسة المأبة للثروة المائية انجته الادارية المختصة المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المائية ، على أن يحدد الوزير المختص فى هذا القرار . بأنه الوزير المشرف على المؤسسة سائلة الذكر ( أو أى وزير آخر يحدد من بين الوزراء ) ، وليس رئيس مجلس إدارة هذه المؤسسة .

( فتوى ٧٦٣ فى ١٤/٩/١٩٦٤ )

## ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية :

قاعدة رقم ( ٥٧٧ )

### المبدأ :

القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها - المادة الثانية من هذا القانون - نصها على أن تنشأ بكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار إليها فى المادة السابقة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما يتبعها من شركات وجمعيات تعاونية . - تحديد معيار تبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة فى تطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه - هذا القانون أخذ بنفس المعيار الذى أخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسة العامة لأى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .

### ملخص الفتوى :

من حيث ان ادارة الفتوى لوزارة النقل كانت قد أبحت فى كتابها المؤرخ ١٩٦٩/٧/٢٧ ان الجمعيات التعاونية للنقل بالسيارات التى تساهم المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى فى رأسمالها بمقدار ٢٥% منه ولم يصدر قرار جمهورى باعتبارها من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة المذكورة لا تخضع لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه ، وتبدى وزارة النقل ان القانون رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مراقبة حسابات المؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها كان ينص فى مادته الأولى على مريان احكامه على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى التى يكون من اغراضها انشاء وتأسيس شركات مساهمة أو الاكتتاب فيها وعلى الشركات العامة التى تساهم فيها هذه المؤسسات بنسبة ٢٥% فأكثر ، وقد استبدل بهذا القانون القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ الذى نص فى

مادته الثانية على أن ينشأ لكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما ينبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية ، ويخلص من المقابلة بين النصين المشار إليهما أن القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ أضاف إلى الجهات التي تباشر مراقبة الحسابات اختصاصاتها في شأنها الجمعيات التعاونية وذلك لأن قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ الذي كان معمولاً به وقتئذٍ كان ينص في المادة ١٣ منه على أن للمؤسسة في سبيل تحقيق أغراضها إنشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمبرورها أو مع شريك أو شركاء آخرين ولذلك كان من الطبيعي أن ينص القانون ٤٤ لسنة ١٩٦٥ على سريان أحكامه على الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة ، ونظراً لاشتراك المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلي في رأسمال الجمعيات التعاونية للنقل ، فإن هذه الجمعيات تخضع لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه .

ومن حيث أن القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت أنشأ لها ، ينص في مادته الأولى على أن « يرسى هذا القانون على جميع المؤسسات العامة والهيئات العامة التي تمارس نشاطاً اقتصادياً . ويحدد رئيس الجهاز المركزي للحسابات ، بقرار منه ، المؤسسات العامة والهيئات العامة التي ينشأ بكل منها إدارة لمراقبة الحسابات » وينص في مادته الثانية على أن « تنشأ بكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار إليها في المادة السابقة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما يتبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية ومخصص ميزانياتها ومراكزها المالية وحساباتها الختامية ... » .

ومن حيث أنه يستفاد من النصين سلفي الفكر أن إدارة مراقبة الحسابات في المؤسسة العامة تباشر اختصاصها بالنسبة لما يتبعها من جمعيات تعاونية ، ومن ثم يلزم تحديد معيار لتبعية الجمعيات التعاونية للنقل المشار إليها .

ومن حيث أنه يضمن بلدي ذي بدء استبعاد معيار الاشراف العام المقرر للجنة الإدارية المختصة في المادتين ٢٥ و ٢٦ من قانون الجمعيات التعاونية رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ : لأن هذا المعيار يؤدي الى بعبية الجمعيات التعاونية الملوكة للأفراد كلية الى المؤسسات العامة أو أنجهه الادارية المختصة التي تشرف عليها وهو قول لا سند له من القانون .

ومن حيث أنه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن المؤسسات العامة وهو القانون النافذ وقت صدور لقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ انتشار اليه يوضح أن المادة ١٢ منه نصت على أن « ندره كل مؤسسة في حدود نشاطها بالمشاركة في تنمية الاقتصاد القومي ومولى الاشراف على الشركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق فيما بينها » وأن المادة ١٣ نصت على أن « للمؤسسات العامة في سبيل تحقيق أغراضها أن تبيع لوسائل اللازمة لذلك ولها على الأخص ( أ ) إنشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بفردتها أو مع شركاء آخرين » ونصت المادة ١٥ على أن « يكون رأسمال المؤسسة من ( أ ) انصبة الدولة في رؤوس أموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت » .

ومن حيث أنه يبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ مسانفة الذكر ان المؤسسة العامة ان تنشئ لتحقيق أغراضها جمعيات تعاونية بالاشترراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تطلب هذه النصوص أى شرط لتحقيق تلك السبعية بل يكفى تملك المؤسسة العامة لأى حصة في رأسمال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ومادام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدر في ظل العمل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ ورد في مادته الثانية نفس عبارات القانون الأخير الخاصة بالتبعية فإنه يخلص من ذلك ان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ أخذ بنفس المعيار الذي أخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسات العامة لأى نصيب في رأسمال الجمعية التعاونية .



ومن حيث أنه لا يغير ، ما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وأخذه في التبعية بفاهيم جديدة لأن ارادة مشرع القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدرت وتحدثت منذ صدورهما على النحو الذى صدرت به .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى أن ادارة مراقبة الحسابات بالمؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى تختص بمراجعة حسابات الجمعيات التعاونية للنقل المثلر اليها التى اشتركت المؤسسة المذكورة فى رأسمالها وذلك عملا بحكم المادة الثاقية من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ .

( فتوى ٧٥٠ فى ١٦/٦/ ١٩٧٠ )

ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات  
التعاونية الإنتاجية :

قاعدة رقم ( ٥٧٨ )

المبدأ :

يجرى توزيع النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية بأن يؤول نصفها  
الى صناديق المساعدات بمديريات الشؤون الاجتماعية الإقليمية ويتقسم  
النصف المتبقى فيما بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى -  
لهذا تلك - المادة ٥٦ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بالتعاون  
الإنتاجى .

ملخص التفرع :

ان قانون التعاون التعاون الإنتاجى رقم ١٩٧٥/١١٠ قضى فى المادة  
٥١ بتخصيص ١٥% من الفائض الناتج عن نشاط الجمعية للخدمات  
الاجتماعية وقضى فى المادة ٥٦ بأن يتولى مجلس ادارة الجمعية صرف ثلثي  
لك النسبة فى منطقة الحصة وبأن يتولى مجلس ادارة الاتحاد التعاونى  
الإنتاجى المركزى صرف باقى هذه الحصة على مستوى الجمهورية ،  
وبتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٦ عمل بقانون الضمان الاجتماعى رقم ١٩٧٧/٣٠  
الذى قضى فى المادة ٢٤ بإنشاء صندوق للمساعدات بمديريات الشؤون  
الاجتماعية لتلبية وادخل فى موارده ٥٠% من النسبة المقررة لحساب  
الخدمات الاجتماعية من فائض ارباح الجمعيات التعاونية .

وبناء على ذلك فان النسبة المخصصة من فائض الجمعيات التعاونية  
الإنتاجية للخدمات الاجتماعية يجرى توزيعها بحيث يؤول نصفها الى  
صناديق المساعدات بمديريات الشؤون الاجتماعية الإقليمية ، ويتقسم  
النصف المتبقى فيها بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى  
فستحق الجمعية ثلثيه ، بينما يستحق الاتحاد الثلث .

- ١١٦٣ -

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى ايلولة  
نصف النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية من فائض الجمعيات التعاونية  
الانتاجية الى مناديق المساعدات المثلر اليها ، وتوزيع النصف المتبقى  
نميا بين الجمعية والاتحاد التعاونى على اساس الثلثين للجمعية  
والثلث للاتحاد .

( ملف ٦٥/٢/٢٢ - جلسة ١٦/١٢/١٩٨١ )

رابعاً : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية :

( ١ ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش

المستحق قبل التعيين فيها :

قاعدة رقم ( ٥٧٩ )

المبدأ :

القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن عدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها — عدم سريانه على العاملين في الجمعيات — لو اراد المشرع — غير ذلك لنص عليه في القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ لم يحظر الجمع الا بين المعاش ومرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة ، ولم يشر الى مثل الجمعية التعاونية محل البحث ، ومن ثم فان الحظر المذكور لا يمتد الى العاملين في هذه الجمعية ، اذ انه قيد على حق الأشخاص الذين يستحقون معاشاً من الحكومة أو المؤسسات العامة ، في الجمع بين معاشهم وما يتقاضونه مقابل عملهم في الشركات وفق ما تقرره قوانين المعاشات العاملين بها . وبوصف هذا الحظر قيداً فانه لا يجوز التوسع فيه ، او القياس عليه ازاء صريح نص القانون ، بل يضمن قصره على ما ورد في هذا النص فلا يسرى الا على الشركات التي تساهم فيها الدولة .

ومما يؤكد هذا النظر ان المشرع لو اراد بسط الحظر المذكور على العاملين في مثل الجمعية المشار اليها لنص على ذلك صراحة في القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ او في قانون لاحق ، على غرار ما فعل عندما اراد تطبيق احكام لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، على العاملين بالجمعيات

— ١١٦٥ —

التعاونية التي تساهم فيها الدولة ، اذ صدر بذلك قرار رئيس الجمهورية  
رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم سريان احكام القانون  
رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعية التعاونية للكساء الشعبى  
بالمحلة الكبرى .

( ملف ٨٥/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٥/١٠/٦ )

(ب) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لاعانة غلاء المعيشة :

قاعدة رقم ( ٥٨٠ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة — سريان احكام هذه اللائحة على العاملين بالجمعيات التعاونية التي كانت قائمة في ١٩٦٣/١٠/٣ — اثر ذلك — عدم استحقاق العامل اعانة غلاء معيشة عن مولوده الاول الذي رزق به في ١٩٦٤/١١/١٢

ملخص التضيوي :

من حيث ان السيد / ..... سكرتير مجلس ادارة شركة الاحرام للمجمعات الاستهلاكية تقدم بطلب اوضح فيه انه عين بالجمعية التعاونية المركزية بتاريخ ١٩٦٢/٢/٢٦ ورزق بمولوده الاول في ١٩٦٤/١١/١٢ ومن ثم طالب بصرف اعانة غلاء المعيشة المستحقة له عن هذا المولود تاسيسا على ان لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — والتي تضمنت الفاء اعانة غلاء المعيشة — لم تسر على العاملين بالجمعية المذكورة الا بمقتضى قرار وزير التكوين رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٦٤ الصادر في ١٩٦٤/١١/١٢ .

ومن حيث ان المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت على ان تسري احكام النظام المرافق على جميع العاملين في الشركات التي تتبع المؤسسات العامة كما تسري احكام هذا النظام على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر باخضاعها لاحكامه قرار من رئيس الجمهورية .

وواضح من هذا النص ان سريلان احكام لائحة المشار اليها على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة منوط بصحور قرار من رئيس الجمهورية بلخضاعها لتلك الاحكام ..

ومن حيث انه تنفيذاً لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ نقض في المادة الاولى منه بلن تسري احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة . ونص في المادة الثانية على المل به من تاريخ نشره ..

ومن حيث ان هذا القرار قد نشر في ٢ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ فمن ثم يكون العاملون بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة - ومن بينها الجمعية التعاونية المركزية - قد خضعوا لاحكام لائحة نظام العاملين بالشركات اعتباراً من هذا التاريخ .

غير انه صدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ أنقضى في مادته الاولى بلن يستبدل بنس المادة ١ من القرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه النص الآتي : « تسري احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة انصاير بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص » . ونص في مادته الثانية على نشره بالجريدة الرسمية . وقد تم هذا النشر في ٢٨ من يوليو سنة ١٩٦٤ .

وقد اصدر وزير التميمين في ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٤ قراره رقم ٢٨٠٠ سريلان اللائحة ائمة الفكر على العاملين بالجمعية التعاونية ( عمر ائندی والجمعية التعاونية الاستهلاكية المركزية ) .

ومن حيث انه لا يسوع الاحتجاج بالقرار الجمهورى رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ اتف الذكر نقون بعدم خضوع انجيميات التعاونية التى مساهم فيها الدولة لاحكام نظام التعاملين بالشركات ،لا بعد صدور قرار بتحديددها من الوزير المختص . . ذلك انه ينشر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ خضعت الجمعيات التعاونية التى مساهم فيها الدولة والتى كانت قائمه فى عدا لتاريخ لاحكام تلك اللائحة . وبالسالى مان النمدين الذى اوردده القرار رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ لا نمرى الا على الجمعيات الجديدة التى تنشأ فى ظل العمل به . فهذه وحدها هى ملك التى لا نخضع لاحكام اللائحة ،لا بصور قرار من الوزير المختص .

ومن حيث انه سيسا على ذلك لا يستحق السيد / ..... اعانة غلاء معينه عن مولوده الاول الذى رزق به فى ١٢/١١/١٩٦٤ لان الجمعية اسعاونيه المركزية كانت بخضع فى ذلك الوقت لاحكام لائحة التعاملين بالشركات . وقد تضمنت هذه اللائحة الغاء القواعد الخاصه باعانة غلاء المعيشة .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى خضوع الجمعيات التعاونية التى مساهم فيها الدولة والتى كانت قائمة فى ٣ من اكوير سنة ١٩٦٢ تاريخ نشر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ . لاحكام لائحة نظام التعاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة .

وترتقيا على ذلك لا يستحق السيد / ..... اعانة غلاء معيشة عن مولوده الاول الذى رزق به فى ١٢/١١/١٩٦٤ .



( ج ) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنيابة الإدارية  
والمحاكمات التأديبية :

قاعدة رقم ( ٥٨١ )

المبدأ :

مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية طبقاً لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ - شرطه أن يكونوا من العاملين بالجمعيات التي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية طبقاً للبند ٢ من المادة الأولى من القانون الآخر - لدول بامتداد رقبة النيابة الإدارية إلى الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد إشراف الدولة عليها أو تملكها نسبة مئوية من رأسمالها استناداً إلى فكرة المصلحة العامة - لا محل له إزاء صراحة النص الذي يستلزم صدور قرار جمهوري .

ملخص الفتوى :

إن قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة انذى عزى به من تاريخ نشره في ١٧ من يناير سنة ١٩٥٩ قد أشار في ديباچته إلى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة والقوانين المعدلة له ، وكذا إلى القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين المعدلة له ونص في المادة الأولى منه على أنه : « مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسرى أحكام المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على :

( ١ ) موظفي المؤسسات والهيئات العامة .

( م - ٧٤ - ج ١٢ )

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون .

( ٢ ) موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية .

( ٢ ) موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها أو ضمن لها حدا أدنى من الأرباح . »

ويؤخذ من نص المادة الأولى آتفة الذكر انها جعلت الاصل خضوع العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة بأحكام قانون النيابة الإدارية وإجازت لرئيس الجمهورية استثناء بعضها من تطبيق أحكام هذا القانون ، كما أخضعت العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية لأحكام القانون المذكور كذلك قضت بـسريان أحكام القانون ذاته على العاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها أو التي ضمن لها حدا أدنى من الأرباح ووضح من هذا النص ان قصد الشارع قد انجبه الى الاعتداد بالشكل القانوني للإنشاء وانه فرق في خصوص ما مقدم بين حالات العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة والعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة والعاملين بالشركات التي تساهم فيها الدولة أو ضمن لها حدا أدنى من الأرباح فأطلق النص بالنسبة الى المؤسسات والهيئات العامة ثم رخص لرئيس الجمهورية في الاستثناء من هذا الاصل بأن خوله سلطة استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة من تطبيق قانون النيابة الإدارية وحدد بالنسبة الى الجمعيات والهيئات الخاصة من يملك إخضاعها لأحكام قانون النيابة الإدارية فنص على ان رئيس الجمهورية يصدر قرارا بتحديد ما يخضع منها لأحكام هذا القانون وهذه السلطة الخولة لرئيس الجمهورية منوطة به وحده يعملها بما يترأى له محققا للصالح العام او لحكمة خاصة يقدرها هو بما له من سلطة في هذا الشأن بحيث يكون خضوع الجمعيات والهيئات الخاصة للقانون المذكور

رئيسا بصدر الفرار المشار اليه . والقول بأن رقابة النيابة الادارية تمتد الى هذه الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها او تملكها نسبة مئوية من رأسمالها بحد لا يقل عن ٢٥٪ من رأس المال استنادا الى فكرة المصلحة العامة انما يفتوى على اهدار لصريح النص وانكار لمسلطة رئيس الجمهورية المخولة له قانونا في هذا الخصوص بما يجعل النص نافذة ويمطل حكمه .

لذلك انتهى الرأى الى ان الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع العاملون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند (٢) من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف الفكر .

( ملف ١١٥/٢/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٢/٢ )

### قائمة رقم ( ٥٨٢ )

#### المبدأ :

العاملون بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تطبق عليهم احكام القرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

#### ملخص الفتوى :

سبق ان انتهت الجمعية العمومية بجلسة ٢ من مارس سنة ١٩٦٦ الى ان الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع العاملون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند ٢ من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ : ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار

تانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وتنص المادة الرابعة منه على ان يعتبر وحدة اقتصادية على حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة .  
فأثير بهذا لذلك مدى خضوع الجمعيات التعاونية التي تعتبر وحدات اقتصادية تابعه مؤسسة عامه لقانون النيابة الادارية . واعادت ادارة الدراسات والبحوث المعنية بالنيابة لاداريه مذكرة انتهت فيها الى عسبر خضوع الجمعيات التعاونية المذكورة لقانون النيابة الادارية بما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لهذا القانون .

ومن حيث ان المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ نقضى بانه مع عدم الاخلال بحق الجهة الادارية التي يتبعها الموظف في الرقابة ونحصر لشكاوى والحقائق . سرى احكام المواد من ٢ الى ١١ و ١٢ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على « ١ » . . . « ٢ » موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية - ويخلص من حكم هذه المادة ان الاسل عدم خضوع العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة لاحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليها في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والاستثناء هو ان يخضع لهذه الاحكام العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية . ومن المسلم ان الاستثناء لا يقاس عليه ولا ينوسع في تفسيره . ولذلك لا يخضع العاملون بالجمعيات لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات النيابية الا اذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لاحكامه . سواء في ذلك الجمعيات التعاونية وغير التعاونية والجمعيات الخاصة والجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التابعة للقطاع العام .

ومن حيث انه لا يغير مما تقدم صدور القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، ونصه في المادة ٧ من مواد الاصدار على ان « لرئيس الجمهورية ان يصدر قرارا بتنظيم جميع اوضاع العاملين في المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها » وكذلك صدور قرار رئيس الجمهورية المشار اليه في المادة المذكورة وهو

القرار رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدن بالقرار رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ وتنسبه المواد ٦٠ و ٦٢ و ٦٣ و ٦٨ منه وحى المواد التى تحكم تأديب العاملين بالقطاع العام ومن بينهم العاملين فى الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة . وكيفية انظم من القرارات التأديبية وكيفية احالتهم الى المحكمة التأديبية واحوال الطعن فى احكام هذه المحكمة - ذلك ان اعمال هذه النصوص لا يعنى بالضرورة خضوع هؤلاء العاملين لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية وانما هو تطبيق لنصوص وردت فى نظام تأديبي خاص بطائفة من العاملين بالجمعيات التعاونية ، وسواء اتفقت هذه النصوص مع احكام قانون النيابة الادارية او اختلف معه ، فانها تطبق فى الحدود التى وردت فيها ولا يصح تفسيرها على انها خضوع لقانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ما دام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قد حدد الاداة التى ينم بها هذا الخضوع بالنسبة للعاملين بالجمعيات .

ومن حيث انه وان كانت الجمعيات التعاونية التى تتبع مؤسسات عامة تعتبر من ائوحدات الاقتصادية التى يسرى عليها نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الا ان سريان هذا النظام على العاملين بهذه الجمعيات لا يعنى بالضرورة خضوعهم لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية لان مناط هذا الخضوع هو انطباق حكم المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على هذه الفئة ، ذلك ان لكل من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ مجالته الخاص ولا يحول اعمال حكم ايها دون اعمال حكم الآخر .

ومن حيث ان الاساس الذى استندت اليه قوى الجمعية العمومية السابقة من ضرورة استصدار قرار جمهورى لخضوع احدى الجمعيات التعاونية لقانون النيابة الادارية وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ما زال قائما بعد صدور القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة واللائحة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام المعدلة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان العاملين بالجمعيات  
التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تنطبق عليهم احكام القرار الجمهورى  
رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لاحكام قانون النيابة الادارية  
والحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من  
رئيس الجمهورية طبقا للادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

( ملف ١٢٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٦/٢ )

## خامساً — اعفاءات من الضرائب والرسوم :

قاعدة رقم ( ٥٨٢ )

### المبدأ :

شروط اعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المشار إليها في القرار الجمهوري بقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ — ان تبلغ معاملات أعضاء الجمعية ٥١% على الأقل من مجموع معاملاتها وان تنفذ الجمعية ٥٠% على الأقل من برنامجها السنوي — الاكتفاء في جمعيات الاستهلاك بالشرط الأول دون الثاني .

### ملخص الفتوى :

حددت المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، الضرائب والرسوم التي تعفى الجمعيات التعاونية من سدادها ، واشترطت للمتبع بهذا الاعفاء أن تبلغ معاملات أعضائها ١% على الأقل من برنامجها السنوي متى توافر في الجمعية الاستهلاكية الشرط الأول من هذين الشرطين وتوافر في الجمعية الإنتاجية انشراطان مما استحققت الجمعية الاعفاء المنصوص عليه في القانون وتقدر مدى توافر هذين الشرطين أو أحدهما بحسب الجمعية التعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وثبوتها إلى الجهة الإدارية المختصة .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن الجمعيات التعاونية التي تنشئها المؤسسات التعاونية وفقاً لأحكام القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بناء على الحق المخول لها بالقانون ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ تتمتع بالاعفاءات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ متى توافر فيها الشرطان المنصوص عليهما في عجز المادة بالنسبة للجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

وتوافر هذين الشرطين أو أحدهما بحسب الأحوال في كل جمعية تعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وتقرير ثبوتها إلى الجهة الإدارية المختصة .

( فتوى ١٢٦ في ١٩٦٨/٢/٤ )

## قاعدة رقم ( ٥٨٤ )

### المبدأ :

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ - نص المادة الأولى منه على اعفاء الجمعيات التعاونية للثروة الماثية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف أنواعها من الرسوم الجمركية المفروضة على ما تستورده وإن يصدر قرار من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية - هذا الاعفاء مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كتشخص معنوي ولا ينصرف الى ما تستورده لعضائها - أساس ذلك : انه لا يجوز تطبيق الأحكام الخاصة بالجمعية على شئون المساهمين فيها إلا فيما يتعلق بالحقوق المالية والمزايا المقررة بنص دريخ في القانون للجمعية ذاتها كتشخص معنوي .

### ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض لضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ نص على أن « تتمتع الجمعيات التعاونية المولفة طبقاً للقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ بشئ الجمعيات التعاونية بالمزايا الآتية : (٦) مكرر : تمنى الجمعيات التعاونية للثروة الماثية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف أنواعها من الرسوم الجمركية المفروضة على ما تستورده من أدوات ومعدات ومهمات وماكنات وآلات لازمة لنشاطها على أن يصدر بتحديد قرار من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية » .

ومفاد ذلك أن المشرع قد قضى باعفاء الجمعيات التعاونية للثروة الماثية من أداء الرسوم الجمركية المقررة على ما تستورده من آلات وأدوات بشرط أن تكون لازمة لممارسة نشاطها ، وعليه فإن استمرار الاعفاء يكون منوطاً باستمرار تلك الجمعية للأشياء المستوردة إذ بذلك يتحقق شرط الاعفاء



وبيئت لزوم تلك الأشياء لممارسه نشاط الجمعية . ومن ثم فإن الآلات التي تستوردها الجمعية لحساب أعضائها أو لبيعها لهم أو توزيعها عليهم لا تسع بالاعفاء من الرسوم الجبركية المنصوص عليها بالبنـد (٦) مكررا من المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ وأنها يستحق عليها الرسوم الجبركية بحسب حالتها عند ملكهم لها . ولا يفر من ذلك أن يكون هذا التوزيع أو التملك داخل في غراض الجمعية لأن تلك الأعضاء للأشياء المستوردة يخرجها عن نطاق ملكية الجمعية فتصبح غير لازمة لممارسة نشاط الجمعية ذاتها وإن أصبحت لازمة لممارسة نشاط أعضائها . ولا يجوز الخلط في هذا الصدد بين الجمعية كشخص اعتباري وبين أعضائها كأشخاص طبيعيين يملكون أسهمها لأن اكتساب الجمعية لتقضية الاعتبارية يؤدي بالضرورة إلى استقلالها عن أعضائها وبالتالي فإنه لا يجوز تطبيق الأحكام الخاصة بالجمعية على مسنون المساعمين فيها خاصة ما علق منها بالحقوق المالية والمزايا المقررة بنص صريح في القانون لتجمعية ذاتها كشخص معنوي . ولا سبيل للقول بانفصال الإعفاء المقرر للجمعية إلى أعضائها بحجة أن تسجيل ممارستهم أعمالهم يعد غرضا من أغراض الجمعية كما لا يجوز مد الإعفاء إليهم عن طريق قياس استنادا لوحدة المثل الذي يمارس فيه نشاط الجمعية ونشاط أعضائها ذلك لأن المشرع قرر الاعفاء كميزة لشخص اعتباري ذي صفة معينة ولم يقرره للسلعة أو لالة المستوردة ومن ثم فإنه لا ينتقل بالانتقال ملكية السلعة وأنها يسقط بخروجها من ملك من تقرر لصالحه الإعفاء وبالمثل فإن وحدة مجال النشاط ليس من شأنها أن تؤدي إلى مد الإعفاء إلى كل من يمارسه عن طريق القياس لأن تفسير النص عن طريق القياس أمر غير جليز في نطاق النصوص المالية ومن ثم يتعين أن يقتدر حكم البند السادس مكررا من المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ بقدره بمقتصر تطبيقه على ما تستورده الجمعية التعاونية لحسابها ولا يمتد إلى ما تستورده لحساب أعضائها أو ما تقوم بتوزيعه عليهم ، وبناء على ذلك فإن مصلحة الجمارك تكون قد أعلنت القانون أميالا صحيحا بطلانيتها الجميعات التعاونية للثروة المائية بإداء الرسوم الجبركية على ما تستورده من آلات ومعدات لتوزيعها على أعضائها .

وغنى عن البيان انه لما كتبت الجمعيات التعاونية للزراعة الثانية من الجمعيات التى يكونها صغار المنتجين من الصيادين بقصد خفض نفقات الانتاج وتحسين ظروف التوزيع فانها تعد من الجمعيات المهنية وبالتالي تخضع لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ سالف البيان ولا تخضع لاحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن التعاون الانتاجى الذى لا يخاطب سوى الجمعيات التعاونية الانتاجية التى يكونها العمال براس مال خاص يقدمونه مع مراولة الانتاج بأنفسهم وتحمل مخاطره .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى القنوى والتشريع الى أن الاعفاء من الرسوم الجبركية المنصوص عليه بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كشخص معنوى ولا ينصرف الى ما يبيمه لأعضائها .

( ملك ٨/٣/٢٠ — جلسة ١٩٨٠/٥/٢٨ )

قاعدة رقم ( ٥٨٥ )

المبدأ :

المادة ٤٠ من قانون التعاون الانتاجى الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ تقضى باعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من الضرائب الجبركية والرسم الاحصائى الجبركى ورسم الاستيرلاك والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والالات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها وتستحق هزم الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المشار اليها — هذا التعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر — اثر ذلك سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده هذه الجمعيات رهين بأن يكون من جنس ما حدده النص مع تحقق مناط الاعفاء بشأنه وهو

لزمه لنشاط الجمعية — إعفاء خلاط الخرسانة والهازاز الميكانيكي وسيارات النقل والركوب اللازمة لنشاط إحدى الجمعيات من الضرائب والرسوم المشار إليها .

#### ملخص الفتوى :

ان قانون التعاون الانتاجي الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ ينص في مادته السادسة على أن : « تقولى الجمعية مباشرة كل ما يحقق خدمة المصالح المشتركة لأعضائها اقتصاديا وفنيا وعلى الأخص ما يأتى :

١ — تهيئة فرص العمل .

٢ — توريد مستلزمات الإنتاج من آلات وأدوات وقطع غيار وحامات .

٣ — « ..... ، وان المادة « ٤٠ » من ذات القانون تنص على أن :

تتعى الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من :

١ — ..... ٢ — ..... ٣ — الضرائب الجمركية والرسم الاحصائي

الجمركى ورسم الاستيراد والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والالات والمعدات وقطع انفيار اللازمة لنشاطها وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المشار اليها بمقدرة قبيلتها وفقا لحالتها فى تاريخ التصرف » .

ومفاد ما تقدم أن المشرع قصد الى اعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية من اداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الخامات والالات والمعدات وقطع الغيار التى تستوردها ، بشرط أن تكون لازمة لنشاطها .

ولما كان التعداد الوارد فى نص المادة « ٤٠ » آتفة الذكر انما هو على سبيل التسهيل لا الحصر ، فمن ثم فإن مريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده الجمعيات الانتاجية رهن بأن يكون من جنس ما عدده النص ، مع تحقق مفاد الاعفاء بشأنه وهو لزومه لنشاط الجمعية .

ولما كانت السلع التي استوردتها الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الآلات والمعدات الواردة بالنص ولازمة لنشاطها ، فإن الجمعية تتمتع بالإعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية المقررة عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقمى لفتوى والتشريع الى احتياج الجمعية التعاونية الإنتاجية لتأسيس واستعير بمحافظة بنى سويف فى التمتع بالإعفاء المنصوص عليه فى المادة «٤٠» من قانون التعاون الانتاجى الصادرة بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بالنسبة لخلاطى الخرسانة والهزازين الميكانيكيين وسيارتي النقل وسيارة الركوب التى استوردتها للزومها لنشاطها .

ساسا - تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من  
الحكومة :

قاعدة رقم ( ٥٨٦ )

المبدأ :

الجمعيات التعاونية - تتمتع مسترياتها من مصالح الحكومة بتخفيض  
طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ولاحكام القانون رقم ٥١ لسنة  
١٩٦٩ - مسترياتها من الهيئة الزراعية المصرية تخضع لذات الخفض .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات  
التعاونية من بعض الضرائب والرسوم تنص على ان « تتمتع الجمعيات  
التعاونية المؤلفة طبقا للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات  
التعاونية بالازاياء الآتية :

١ - تمنح تخفيضا قدره ٥% على الاقل من اثمان البذور والاسمدة  
وغير ذلك من السلع التى تشتريها من مصالح الحكومة او من بنك التسليف  
الزراعى والتعاونى لمنفعة اعضائها شخصا .

وتنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات  
التعاونية الزراعية على ان « تتمتع الجمعيات التعاونية الزراعية بالمراسا  
الآتية : ١ - . . . . .

٢ - . . . . .

٣ - تمنح تخفيضا مقداره ٥% ( خمسة في المائة ) على الاقل من  
اثمان البذور والتقاوى والاسمدة والمبيدات والكيماويات ومستلزمات الانتاج  
والعبوات اللازمة للزراعة وغير ذلك من السلع اللازمة لنشاطها التى تحصل  
عليها من الحكومة او المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها  
او من المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى ويجوز بقرار  
من الوزير المختص زيادة هذه النسبة طبقا للسياسة العامة للدولة » .

ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ٢٩٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية تنص على أن « تنشأ مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية ».

ونظرا إلى أن الرأي جرى بين الهيئة العامة إما أن تكون مصلحة حكومية رأت الدولة إدارتها عن طريق الهيئة العامة للخروج بالمرفق عن الروتين الحكومي وإما أن تنشئها الدولة بداء لإدارة مرفق من مرافق الخدمات العامة ، وهي في الحالتين وثيقة الصلة بالحكومة وتعتبر شخصا اعتباريا عليها مدير مرفقا يقوم على مصلحة أو خدمة عامة ولها ميزانية خاصة تعد على نمط ميزانية الدولة وتلحق بالجهة الإدارية التابعة لها ، ومن ثم تندرج الهيئات العامة في مدلول لفظ مصالح الحكومة المنصوص عليها في القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ وفي مدلول لفظ الحكومة المنصوص عليه في القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار إليهما .

ومن حيث أنه — تأسيسا على ما تقدم — فإن الهيئة الزراعية المصرية تدخل في مدلول لفظ الحكومة الوارد في القانونين مسلفي الذكر ولا يفر من ذلك استفاد الهيئة المذكورة إلى أن نشاطاتها لا تقتل أعمالا تجارية مثل المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها طالما أن الحكومة ذاتها لا تزال مثل هذه الأعمال ومع ذلك تخضع مبيعاتها للخفض المنصوص عليه في هذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن الجمعيات التعاونية الزراعية تفيد من الخفض المنصوص عليه في كل من القانونين رقمي ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ و ٥١ لسنة ١٩٦٩ بالنسبة لمشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية .

## الفصل السادس

### جمعيات تعاونية متنوعة

اولا — جمعيات تعاونية تعليمية ( المعاهد القومية ) :

قاعدة رقم ( ٥٨٧ )

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل انه طالما ثبت ان المنشأة قائمة يظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهى الا اذا انحسر عن المنشأة كيانتها ومقوماتها نتيجة الاغلاق النهائى المرخص به من الجهة المختصة او نتيجة النصفية — اثر ذلك ان العامل لا يستطيع ترك العمل لتغير صاحب المنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحية العامل عن عمله — تطبيق — استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة بتأثير نشاطها رقم تغير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم الى جمعيات تعاونية تعليمية — بقاء عقود الاستخدام الجارية من الجمعية التعاونية السابقة والعاملين فيها سارية بعد انشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بما يرتبط بها او يمدل فيها او يكملها من انقذات .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٨٥) من قانون العمل تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة او تصفيتها او اغلاقها او اعلاسها او ادماجها فى غيرها او انتقالها بالارث ، او الوصية او الهبة او البيع او النزول او غير ذلك من التصرفات وفيما عدا حالات التصفية والاملاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع اصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

ومعاد هذا النص انه طالما بقيت المنشأة قائمة ظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها عند انتقالها من شخص الى آخر — ايا

كان شخصه — على حد سواء فلا يستطيع العامل ترك العمل اذا مبر صاحب المنشأة والا اعتبر مستقبلا بها يقرب على ذلك من نتائج نص عليها قانون العمل كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد نفيه التعامل عن عمله بدعوى مبر صاحب المنشأة ولا ينهى عند العمل الا اذا انحسر عن المنشأة كيانه ومقوماته. نتيجة الاغلاق النهائي المرفوض به من الجبهه اخضعه و نتيجة النصفيه . وغنى عن ليلان ان النصفيه فى هذه الحالة انما محرف الى الكيان المسمى للمنشأة باعتبارها قائمه بالمضروع الذى انشئت من اجله ولا تنصرف الى صاحب المنشأة اذ قد نصفى الشركة التى تملك مساه — و اكثر — ونباغ المنشأة ضمن إجراءات النصفيه الى شخص اخر دون ان يفقد ممولها وكيانها وعندئذ يبقى عقد العمل قائما مع المشتري .

ومن حيث ان المعاهد التومية كانت فى الاصل مجموعة من المدارس الخاصة المنوكة لوزارة التربية والتعليم والنسب ملكيتها اليها بصريق الشراء من الحراسة على اموال الرعايا البريطانيين او الفرنسيين او بنفصى اتفاقيات لتعويض بين مصر وكل من بريطانيا وفرنسا ثم انشئت — ١٩٥٧ شركة مساهمة مصرية اشترت هذه المدارس من الوزارة وظلت المدارس نبائر نشاطها غير ان الشركة عجزت عن الوفاء بياتى من المدارس المبيعة مقررت جميعها العمومية حلها ونصفيه الشركة واستقررت الوزارة هذه المدارس منها . وبتاريخ ١٩٦٨/٥/٢٨ — تأسست الجمعية التعاونية للمعاهد القومية طبقا لاحكام قانون الجمعيات التعاونية رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ وقانون التعليم الخاص رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وباسرت هذه الجمعية نشاطها التعليمى الذى أسست من اجله عن طريق المدارس سائلة الذكر . وبتاريخ ١٩٧٢/١١/١٥ أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٢ بحل الجمعية بسبب ضعف مخرجها المالى وعجزها عن الاستمرار فى القيام بالعملية التعليمية التى أسست من اجلها ونصت المادة الاولى من هذا القرار على حل الجمعية وتخصيص الاموال الناتجة عن تصفيتها لتدعيم الجمعيات التعاونية التعليمية التى حلت محلها فى ادارة المدارس القومية وكانت هذه الجمعيات قد تأسست سنة ١٩٧٣ على ان تقولى كل منها ادارة مدارس المعاهد القومية .



ومن حيث ان المستفاد مما تقدم ان مدارس المعاهد القومية طلست قائمة رغم تغيير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية الى جمعيات تعاونية تعليمية وانها لا تزال تباشر العملية التعليمية في المعليم الخاص وفي ذات المبنى المطوخة لوزارة التربية والتعليم ومن ثم فان عقود الاستخدام المبرمه بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والمعلمين فيها بطل ساريه بعد انشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بها يرتبط بها او يعدل فيها او يخلها من اتفاقات مل عقد الصلح الذى الحق بمحضر جلسة ١٩٧١/٢/٢٢ أمام هيئة التحكيم وبمحكمة استئناف القاهرة واصبح له قوة السند التنفيذي ولا يجوز للجمعيات الجديدة التحلل من هذه العقود والاتفاقات على نحو او آخر الا برضاء المعلمين فيها .

فلهذه الاسباب انتهى راي الجمعية الى التزام الجمعيات التعاونية التعليمية للمعاهد القومية بتنفيذ ما ورد بعقد الصلح المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة وبين اللجان النيابية للمعلمين فيها وبالتالى اعمال القواعد الواردة في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ والقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على هؤلاء المعلمين .

( ملف ٧٦٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/١١/١ )

### قاعدة رقم ( ٥٨٨ )

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل انه طالما ثبت ان المنشأة قائمة يظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهى الا اذا انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها نتيجة التصفية او الافلاس او الإغلاق التهاى — اثر ذلك — ان المعلم لا يستطيع ترك العمل لتغير صاحب المنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تفصية المعلم عن عمله — استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة تباشر نشاطها رغم تغيير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم جمعيات تعاونية تعليمية — بقضاء مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم جمعيات تعاونية تعليمية — بقضاء ( م — ٧٥ — ج ١٢ )

عقد الاستخدام المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعالمين فيها سارية بعد انشاء الجمعيات التعليمية الجديدة - بما يرتبط بها او يعدل فيها او يكملها من اتفاقات - تطبيق - افادة العالمين بمدارس تلك الجمعيات من احكام قانونى الرسوب والاصلاح الوظيفى رقمى ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ - اساسى ذلك - عند الصلح الذى استعار احكام قوانين العالمين المدنيين بالدولة وجعلها جزءا لا يتجزأ من عقود العمل .

### ملخص الفتوى :

ان المادة (٨٥) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على انه " يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات من المنشأة او تصفيتها او اعلتها او ادماجها فى غيرها او انتقالها بالارث او الوصية او الهبة او البيع او النزول او غير ذلك من التصرفات ، وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاعلاق انهاء المرحص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ، ويكون الخلف مسئولا بالنضامين مع صاحب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة " .

ولما كانت الحكمة من هذا النص هى رعاية العمال بعدم مسخ عقود استخدامهم لمجرد تغير شخص صاحب العمل لآى سبب من الاسباب طالما استمرت المنشأة فى مباشرة نشاطها ، وكانت العلة فى افساء تلك العقود فى حالات التصفية والافلاس والاعلاق النهائى هى توقف المنشأة عن ممارسة نشاطها فانه ان لم يترتب على اى منها توقف النشاط فان عقود العمل تظل قائمة ومنتجة لاثراها فى مواجهة رب العمل الجديد لتخلف العلة التى من اجلها قرر المشرع اثناء تلك العقود .

وتطبيقا لما تقدم فلما كانت تصفية الجمعية التعاونية التعليمية للمدارس القومية لم يترتب عليها توقف نشاط مدارسها بل اقتصر الامر على انتقال ادارة هذه المدارس واموالها من هذه الجمعية الى الجمعيات التعاونية التى حلت محلها وفقا لصريح نص المادة الاولى من قرار وزير

التربية والتعليم رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٢ . فان عقود استخدام العاملين بتلك المدارس وعقد الصلح الملحق بها تسرى في مواجهة الجمعيات الجديدة فتلتزم بتطبيق الأحكام التي يخضع لها العاملون المدنيون باستدوله على العاملين بمدارسها بما في ذلك احكام قانوني الرسوب والاصلاح الوظيفي رقمي ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ ولا يغير من ذلك انسياب التقى استندت اليها الوزارة في طلب اعاده النظر في الفتوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/١١/١ ذلك لانه ولئن كانت تلك الجمعيات لا تمد خلفا لها للجمعية المنحلة فانها تحل محلها في حدود ما ال اليها من مدارس واموال ناتجة عن التصفية بمقتضى قرار السيد وزير التربية والتعليم على النحو السابق بيانه كما وان اعاده العاملين بمدارس تلك الجمعيات من احكام قانوني الرسوب والاصلاح الوظيفي رقمي ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ رغم انهم ليسوا من عداد المخاطبين بحكامها يرجع الى عقد الصلح ذاته الذي استعار احكام قوانين العاملين بالدولة انطلقته بالدرجة والمرتبة والوظيفة والملاوة وجعلها جزاء لا يتجزأ من عقود العمل فتحت بذلك طبيعتها القانونية ونحولت الى نصوص اتفاقية مصدرها العقد وليس القانون ومن ثم فان تلك الاحكام من قوانين العاملين المدنيين بالدولة تكون هي لتواجبة التصفية دون غيرها من الاحكام المتعلقة المطبقة على العاملين في القطاع الخاص . وبذلك تتفتى مظنة الجمع بين مزاي القوانين .

ولما كان اختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع في الافتاء يقف عند حد ابداء الراى فانه لا يقال من صحة ما يصدر عنها باعباره التفسير السليم لحكم القانون ادعاء الجهة الادارية المشرفة على تلك الجمعيات بانها لن تتمكن من تنفيذ الفتوى التي صدرت بناء على طلبها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تبني

فتاها الصادرة بجلسة ١٩٧٨/١١/١ .

( ملك ٧٦٢/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢ )

ثانياً — الجمعيات التعاونية لبناء المساكن :

قاعدة رقم ( ٥٨٩ )

المبدأ :

جمعيات تعاونية لبناء المساكن — التصرفات الصادرة من أعضائها إلى غير أعضاء فيها يبيع الأراضي السابق بيعها لهم من الجمعية — العبرة في جواز تسهرها أو عدمه هو بما نص عليه في العقد الصادر من الجمعية — إن هو عضو فيها — ضمن هذا العقد « الذي تم شهره » شرطاً صريحاً بالبيع من التصرف في العقار المبيع لمدة موقوتة — أثره — وجوب امتناع مصلحة الشهر العقاري عن شهر تصرفات العضو في هذا العقار ما لم يجعل على حكم بإبطال الشرط من الجهة القضائية المختصة — عدم تضمين العقد مثل هذا الشرط أو تضمينه شرطاً بذلك غير موقوف — أثره عدم جواز امتناع مصلحة الشهر العقاري عن شهر تصرفات عضو الجمعية — لا يعتبر شرطاً ببيع العضو من التصرف مجرد الإحالة في العقد الصادر له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم الحاق هذا النظام بالعقد وشهره معه .

ملخص الفتوى :

انه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مانعة بالنسبة لشهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها إذ العبرة في ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لهم والتي هي سند ملكيتهم لعقارات المراد التصرف فيها من شروط تمنعهم من التصرف في العقارات المباعة لهم أو تقيد حقهم في التصرف .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى :

انه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مانعة بالنسبة إلى شهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها إذ العبرة في ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لأعضاء الجمعية والتي هي سند ملكيتهم للعقارات المراد التصرف فيها من شروط تقيد حقهم في التصرف في هذه العقارات .

ماذا تضمن العقد الصادر لعضو الجمعية التعاونية والذي تم شهوره  
شرطا صريحا يمنعه من التصرف في العقار المبيع لمدة موقوته فإن كل تصرف  
يصدر من العضو على خلاف هذا الشرط يتعين معه على مصلحة الشهر  
العقارى والتوثيق ان تمتنع عن شهور ما لم يحصل صاحب الشأن على  
حكم بإبطال الشرط من الجهة القضائية المختصة .

ولا يعتبر شرطا يمنع العضو من التصرف الاحالة في العقد الصادر  
له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم الحاق هذا النظام بالعقد وشهوره  
معه .

اما اذا لم يتضمن العقد الصادر لعضو الجمعية والذي تم شهوره  
شرطا موقوتا يمنعه من التصرف او تضمن شرطا بذلك غير موقوت فلا يحق  
لمصلحة الشهر العقارى ان تمتنع في هذه الحالة عن شهر التصرف الذي  
يصدر من عضو الجمعية .

( فتوى ٤١٢ في ١٥/٤/١٩٦٧ )

## ثالثا — جمعيات تعاونية استهلاكية :

قاعدة رقم ( ٥٩٠ )

### المبدأ :

وجود ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية — النوع الأول جمعيات تعاونية استهلاكية أنشأتها المؤسسة المصرية التعاونية الاستهلاكية وتملك كافة أسهمها — النوع الثاني جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات تساهم المؤسسة في رأس مالها مع الأفراد — النوع الثالث جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة في رأس مالها ويملك الأفراد كافة أسهمها — سريان قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على الجمعيات التعاونية التي تملك المؤسسة العاية كائنه أسهمها أو تساهم فيها مع غيرها من الأشخاص العاية — سريان هذا القرار أيضا على الجمعية التعاونية الأخرى التي تساهم فيها الدولة أو إحدى المؤسسات العامة والتي يصدر بتعيينها المؤسسة عامة قرار من رئيس الجمهورية .

### ملخص الفتوى :

ان هناك ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية هي :  
( أ ) جمعيات تعاونية استهلاكية أنشأتها المؤسسة وتملك جميع أسهمها .

( ب ) جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات المساهم المؤسسة في جزء من رأسمالها ويملك الأفراد باقى أسهمها .

( ج ) جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة في رأسمالها ويملك الأفراد جميع أسهمها وهذه هي الجمعيات الطائفية وجمعيات الخدمات .

ومن حيث أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل القرار رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان أحكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦

لسنة ١٩٦٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة كان ينص على أن « تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص » .

ومن حيث أن المادة (٢) من مواد إصدار القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام تنص على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام القانون المرافق تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبعيةها لمؤسسات عامة أخرى .

ومن حيث أن المادة (٢) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر به القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر تنص على أن « تختص المؤسسة العامة بسلطة الاشراف والرقابة والتنسيق وتقييم الاداء بالنسبة الى الوحدات الاقتصادية التابعة لها دون تدخل في شئونها » .

وتنص المادة (٤) منه على أن « تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة » .

وتنص المادة (٥) منه على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية بما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية .

ومن حيث أن المادة (١) من مواد إصدار قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام تنص على أن تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسرى احكام قانون العمل فيها لم يرد به نص في هذا النظام ..  
وتنص المادة (٢) منه على ان « تلغى قرارات رئيس الجمهورية ارتام  
٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ٨٠٠ لسنة ١٩٦٢ ، ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ والقرارات  
المعدلة لها كما يلغى كل نص يخالف احكام النظام المرافق لهذا القرار » .

ومن حيث أن لائحة نظام العاملين بالتركات التابعة للمؤسسات  
العامة :نصادره بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ما كانت تسرى  
على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة قبل العمل بالقانون رقم  
٢٢ لسنة ١٩٦٦ الا اذا صدر بذلك قرار من الوزير المختص وذلك بساء  
على القرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرار الجمهوري  
رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان الوحدات الاقتصادية التي تخضع لاحكام القانون  
رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ هي شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية التي  
بصدر قرار جمهوري بتبنيها للمؤسسة العامة ولا يكفى لتقرير هذه التبعية  
مساهمة المؤسسة العامة في رأس مال الوحدة الاقتصادية ايا كانت قيمة  
هذه المساهمة .

يؤيد هذا النظر ما قضت به المادة ٢٣ من قانون المؤسسات العامة  
وشركات القطاع العام الصادر به القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ من التفرقة  
بين شركات القطاع العام التي يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم  
فيها مع غيره من الأشخاص العامة وبين الشركة التي يساهم فيها شخص  
عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزءا من رأس مالها — اذ قضت  
باعتبار الاولى من شركات القطاع العام اما الثانية فلا تعتبر كذلك الا اذا  
صدر قرار جمهوري باعتبارها شركة قطاع عام .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار  
نظام العاملين بالقطاع العام قد جعل مناط خضوع الوحدات الاقتصادية  
لاحكامه هو تبنيها للمؤسسة عامة أي أنه يفهم صدور قرار جمهوري  
بتقرير هذه التبعية ..



لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسرى على الجمعيات التعاونية التى تملك المؤسسة العامة كافة اسهمها أو تساهم فيها مع غيرها من الأشخاص العامة — كما يسرى على الجمعيات التعاونية الأخرى التى تساهم فيها الدولة أو إحدى المؤسسات العامة والتى يصدر بتشريعها المؤسسة عامة قرار من رئيس الجمهورية .

( نفاى ٦٢٥ فى ١٩٦٨/٦/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٥٩١ )

#### المبدأ :

نص المادة ٩١ من قانون التعاون الاستهلاكى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ يستفاد منه أن المشرع قصد الى اعفاء الجمعيات التعاونية من أداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الأدوات والآلات وقطع التيار التى تستوردها بشرط أن تكون لازمة لنشاطها — التعداد الزائد بنص المادة المذكورة على سبيل التمثيل لا الحصر — يقرّب على ذلك — سريان الاعفاء على ما تستورده الجمعية التعاونية من الأدوات والآلات والمعدات التى من جنس ما عده النص المشار إليه وكان لازما لنشاطها .

#### بالمخص الفتنوى :

إن المادة الثانية من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الاستهلاكى تنص على أن : « الجمعيات التعاونية الاستهلاكية منظمات جماهيرية ديمقراطية تتكون طبقا لاحكام هذا القانون من المستهلكين للسلع أو الخدمات للعمل على تحقيق مطالب اعضائها اقتصاديا واجتماعيا بمقتضى الصلات المباشرة بين المنتج والمستهلك » .

كما تنص المادة (٩١) من ذات القانون على أن : « تعنى الجمعيات

التعاونية من :

١ — . . . . .

٢ — . . . . .

٢ — الضرائب الجبركية ، والرسم الاحصائي الجبركي ، ورسم الاستيراد ، والرسوم الاضافية . وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التي تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لحسابها من الادوات والآلات والمعدات وقطع الخيار اللازمة لنشاطها . وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من آلت اليه ملكية السلع المشار اليها مقدرة قيمتها وفقا لحالتها وقت التصرف .

ومؤدى ذلك ان المشرع قصد الى اعفاء الجمعيات التعاونية من اداء الضرائب والرسوم الجبركية المقررة على الادوات والآلات والمعدات . وقطع الخيار التي نستوردها بشرط ان تكون لازمة لنشاطها .

ولما كان التعداد الوارد في نص المادة (١١) المشار اليها انها هو على سبيل المثال لا الحصر ، فمن ثم فان سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده الجمعيات التعاونية رهن بلن تكون من جنس ما عدده النص مع تحقيق بنات الاعفاء بشأته على النحو السالف بيانه .

ولما كان المبردين اللذين استوردتهما الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الادوات والآلات والمعدات الواردة بالنص ولازمة لنشاطها فمن ثم فان الجمعية تتمتع بالاعفاء من الضرائب والرسوم المقررة عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى احقية الجمعية التعاونية الاستهلاكية بقوة في التمتع بالاعفاء المنصوص عليه في المادة (١١) من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التعاون الاستهلاكى بالنسبة للمبردين اللذين استوردتهما لاستخدامهما في اغراضها .

## رابعا — الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعى :

قاعدة رقم ( ٥٩٢ )

### المبدأ :

الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعى — تكييفها — شخص من أشخاص القانون الخاص — عدم خضوع الماعلين فيها لقاعدة حظر الجمع بين المراتب والمعيش المصول بها بالنسبة الى الماعلين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

### ملخص الفصول :

باستقراء أحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن الإصلاح الزراعى والقوانين المعدلة له يبين أن المشرع قضى بأن تتكون بحكم القانون جمعية تعاونية زراعية من آلت إليهم ملكية الأرض المسئولى عليها فى القرية الواحدة ومن يملكون فيها أكثر من خمسة أفدنة وتخضع الجمعيات التعاونية الزراعية لأحكام قانون الجمعيات التعاونية كما تخضع فيها لم يرد به نص فى أى من القانونين المشار إليهما لأحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة بل ولأحكام القانون المدنى فيما لم يرد به نص خاص فى أى من القوانين المذكورة . وبمطالعة عقد التأسيس الابتدائى للجمعية التعاونية العامة للإصلاح الزراعى تبين أنه تم تأسيسها فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ من سكرتيرى الجمعيات التعاونية للإصلاح الزراعى بصفتهم مؤسسين طبقا لأحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ بالشروط الواردة فى المقد كما نص على أن يعتبر النظام الداخلى للجمعية جزءا منها لهذا التماثل والقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ .

كذلك استقبل من رأس مال الجمعية التعاونية العامة للإصلاح الزراعى مملوك بأكمله للجمعيات التعاونية المحلية والمشاركة الاعضاء فيها والمملوك

أملا لصغار الزراع الذين آلت اليهم ملكية الارض المستولى عليها ومن لا يملكون في القرية أكثر من خمسة أفدنة دون أن يكون للهيئة العامة للاصلاح الزراعي أو لغيرها من الاشخاص العامة أي نصيب في رأس مال الجمعية ولا يغير من ذلك تداخل حسابات كل من الجمعية المذكورة والهيئة العامة للاصلاح الزراعي إلى قيام الجمعية بتحصيل أجره الأراضي المستولى عليها. وذلك لا يعني البتة أن الهيئة المذكورة قد ساهمت في رأس مال الجمعية وإنما حل ما يترتب علم ذلك من أثر هو دائنيته للهيئة للجمعية بما حصلت عليه من مبالغ تلزم بردها إن كان لذلك مقتضى . كما أن تقديم الهيئة العديد من المساعدات والخدمات المادية والمعنوية للجمعية المذكورة لا يعتبر من قبيل المساهمة في رأس مال الجمعية .

واستبان كذلك أن وحدات القطاع العام بمعناها الذي حدده القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ومن بعده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ — هي الشركات التي يملكها شخص عام بفرد أو يساهم في رأسمالها مع غيره من الاشخاص العامة وكذلك الشركات التي يساهم فيها شخص عام في رأسمالها بالاشتراك مع اشخاص خاصه بشرط صدور قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام . وبالنسبة إلى الجمعيات التعاونية بالذات القائمة وقت العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فإن أعضاء صفة الوحدة الاقتصادية عليها مناطه تحقق نيميتها لمؤسسة عامة قبل العمل بالقانون المذكور وفقا لنص المادة الثانية من مواد إصدار هذا القانون . وهذه التسمية غير متوافرة بالنسبة للجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعي بعد أن ثبت أن رأسمالها يملكه بأكمله لأشخاص خاصة .

وعلى مقتضى ما تقدم لاندرج الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعي في أشخاص القانون العام أو في نطاق الوحدات الاقتصادية التابعة لمؤسسات عامة ولا ينال من ذلك الدور الذي تقوم به الهيئة العامة للاصلاح الزراعي في الرقابة والاضراب على هذه الجمعية فهذا هو واجب الدولة عموما في بسط رقابتها على المشروعات الفردية وبهذا الحصون

المسدى والمعنى ومنحها المزايا دون ان يترتب على ذلك اعتبارها من اشخاص القانون العلم او اعضاء صفة القطاع العلم عليها . كذلك لا يتبدل من النظر السابق القول بين المشرع مراعاة منه للصفة العامة للجمعية محل البحث فقد استثناه من الخضوع لاحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات التعاونية الزراعية بموجب المادة (٨٢) منه — فهذا القول مردود بان هذا النص يقتضى بان « تسرى احكام هذا القانون على الجمعيات التعاونية الزراعية ويمتد سريانه تدريجيا الى الجمعيات المنشأة طبقا لاحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والنانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٤ وذلك بقرارات من رئيس الجمهورية . . . » ومفاد ذلك ان المشرع لم يستثن — بالمعنى المقصود من الاستثناء — الجمعيات التعاونية للاصلاح الزراعى من احكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه وانما علق سريانه عليها على سنور الاجراء الوارد فى المادة سابقة البيان .

وباستقراء احكام القوانين رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن الجمع بين مرتب وتوظيفة العامة وبين المعاشى المستحق قبل التعيين فيها ورقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات الى تساهم فيها الدولة وبين المعاشى المستحق قبل التعيين فيها ورقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها الخاضعين ورقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والفنيين والتعويضات للقوات المسلحة — يبين ان الجهات التى يحظر فيها الجمع بين المرتب والمعاش وفقا لاحكام هذه القوانين هى الحكومة والشركات التى تساهم فيها الدولة . والهيئات والمؤسسات العامة ومن ثم خرجت الجمعيات التعاونية الزراعية بما فى ذلك الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى من نطاق الانظمة القانونية التى تحظر الجمع بين المرتب والمعاش المشار اليها . ولا محالة فى اعتبار هذه الجمعية فى حكم الشركات التى تساهم فيها الدولة فى هذا المجال لأن القوانين التى حظرت الجمع بين المرتب والمعاش جاءت استثناء من الاصل وهو اباحة الجمع بينهما ولذا يتمتع القياس او التوسع فى تفسير النصوص المشار اليها ومن ثم يكون من غير السلخ قانونا مد لثريا الى الجمعية بذل البحث .

لهذا انتهى رأى اللجنة الصومية الى اعتبار الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى من اشخاص القانون الخاص وان العاملين فيها لا يخضعون لقاعدة حظر الجمع بين المرتب والمعاش الممول بها بقتسبة الى العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

( ملك ٩٩/٢/٢١ - جلسة ١٩٧٢/٥/٢ )

خاصا - الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتمتع بمحافظة دمياط :

قاعدة رقم ( ٥٩٢ )

المبدأ :

شروط اعتبار الجمعيات التعاونية من الوحدات الاقتصادية التابعة  
للمؤسسات العامة - بيان التطور التشريعي في هذا الشأن - مثال -  
الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتمتع بمحافظة دمياط .

ملخص الحكم :

بتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠  
في شأن المؤسسات العامة التعاونية وقد تضمن نص المادة (١) منه على أن  
"مبدأ مؤسسة عامة تعاونية يكون كل منها مؤسسة عامة لها الشخصية  
الاعلمارية ويصدر بتنظيمها قرار من رئيس الجمهورية ونصت المادة (٢)  
على أن أغراض تلك المؤسسات الاشتراك في السياسة العامة  
للقطاع التعاوني في الاقتصاد القومي وتنمية القطاع التعاوني لتوفير المعونة  
الفنية والمالية للجمعيات التعاونية ، والإشراف على هذه الجمعيات مما يكفل  
لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال ونصت المادة (٣) على أن للمؤسسة  
في سبيل تحقيق أغراضها أن تساهم أو تشترك في رأس مال الجمعيات  
التعاونية التي لا تقتصر ما تؤديه من الخدمات على أعضائها والجمعيات  
التعاونية المشتركة أو العامة والاتحادات التعاونية كذلك نصت المادة (٤)  
على أن للمؤسسة تأسيس جمعيات تعاونية بمفردها دون أن يشترك معها  
مؤسسون آخرون ونصت المادة (٧) على أن لرئيس مجلس إدارة كل  
مؤسسة عند إبلانها بالقرارات التي يصدرها مجلس إدارة الجمعية أو  
جمعيتها الصومية على خلاف رأي ممثل المؤسسة حق طلب إعادة النظر فيها  
خلال اسبوع والا اعتبرت نافذة ونصت المادة (٩) على أن يضع مجلس  
إدارة كل مؤسسة لائحة بنظم الرقابة على الجمعيات التي تشترك فيها  
المؤسسة وذلك كله دون الإخلال بالرقابة المنصوص عليها في قانون الجمعيات  
التعاونية رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ ، وتصدر هذه اللوائح بقرار من رئيس

الجمهورية ويسفد من أحكام القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه  
أن المشرع نط بالمواسات المتدة ونقا لاحتكبة لأشراف على التجمعات  
التعاونية الداحنة فى فرع النشاط التعاونى الذى تشرف عليه المؤسسة  
يستوى فى ذلك أن تكون المؤسسة قد ساهمت أو اشركت فى الجمعية  
أو لم تساهم أو تشترك فيها ، كما منح المشرع المؤسسات التعاونية رقابة  
خاصة — غير الأشراف العام — بالنسبة للتجمعات التى تساهم أو تسفرت  
ففى المؤسسة أو نهدا بقروض أو اعطت أو ضمنها لذى اسر حاصلها  
حق الاعتراض على ما يفتدرة مجلس إدارة الجمعية أو جمعيتها العمومية  
من قرارات مخالف رأى ممثل المؤسسة فى مجلس الإدارة وفى هذه الحمة  
لا تنفذ هذه القرارات الا اذا اقراها مجلس إدارة الجمعية أو الجمعية  
العمومية بحسب الاحوال بأغلبية ثلثى الاعضاء وذلك فى حدود اللوائح  
التي يضمها مجلس الإدارة وتصدر بقرار من رئيس الجمهورية وترتبا على  
ما تقدم فإن أشراف المؤسسات التعاونية على التجمعات المذكورة لا نفعدى  
نطاق الرقابة فى الحدود المشار إليها بما مؤداه أن الصلة بين المؤسسات  
التعاونية والتجمعات التى تشرف عليها فى الفترة التى كان يسرى فيها  
القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه ، كانت صلة رقابة وأشراف  
ولست صلة نعية كاملة واستنادا على القانون المشار إليه صدر بتاريخ  
٨ من أبريل سنة ١٩٦١ قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٩ لسنة ١٩٦١ الذى  
نص فى المادتين (١) و (٢) منه على أن تنشأ مؤسسة عامة تعاونية  
للاسكان تسمى « المؤسسة العامة التعاونية للاسكان » يكون لها الشخصية  
الاعتبارية المستقلة تلحق برئاسة الجمهورية وتتولى بمباشرة الأغراض  
المتوصو عليها فى القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ وذلك فى نطاق الاسكان  
التعاونى وحددت المادة (٥) لخصائصات مجلس إدارة المؤسسة ومن  
بين هذه الاختصاصات الأشراف على التجمعات التعاونية للاسكان بما يكفل  
لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال وتوجيه نشاطها فى حدود السياسة  
العامة للاسكان وكذلك تأسيس جمعيات تعاونية مركزية فى الجهات التى  
يصدر بتعيينها قرار من رئيس مجلس الإدارة ، ويبين من أحكام قرار رئيس  
الجمهورية المشار إليه أن صلة المؤسسة المذكورة بالجمعيات التعاونية



للاسكان كانت حله اشرف ورمليه فى المفهوم الذى عناه القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ منظوراً فى ذلك الى ان القوانين الاشتراكية التى ترتب عليها قيام القطاع العام لم تكن قد صدرت بعد وبالتالي لم يكن قد قام انقطاع العام كخيار اقتصادى وقانونى نه مديونه ووضيفه والاحكام القانونيه الخاصة به غير انه لما صدرت القوانين الاشتراكية فى يوليو سنة ١٩٦١ وترتب عليها قيام القطاع العام اوضحت احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ فى شأن المؤسسات العامة لا تساير الاوضاع القبلويه والاقتصادية التى ترتبت على قيام القطاع العام ومن اجل هذا صدر فى ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦٢ قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ وقد تضمن النص فى المادة (٢) من مواد اصداره على إلغاء القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ كما نصت المادة (١) من قانون المؤسسات انعامه الصادر بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه على ان تمارس المؤسسة انعامه نشاطها اما بنفسها او بواسطة ما سرف عليه من شركات او جمعيات ونصت المادة (١٢) على ان تقوم ش مؤسسة فى حدود نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى وبولى اشراف على شركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق عيها بينها كما نصت المادة (١٣) النص على ان للمؤسسة فى سبيل تحقيق اغراضها ان يبيع الوسائل اللازمة لذلك وسر على الاخص انشاء شركات مساهمة او جمعيات تعاونية بمفردها او مع شريك او شركاء آخرين ونصت المادة ( ١٥ ) على ان يتكون راس مال المؤسسة من انصبة الدولة فى رؤوس اموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت ويبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر ان المؤسسة العامة ان عثى لتحقيق اغراضها جمعيات تعاونية بالاشتراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تتطلب هذه النصوص اى شرط لتحقيق تلك التبعيه على انه يكفى تملك المؤسسة العامة اى حصة فى راس مال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ولذلك يكون القانون المذكور قد حدد لأول مرة مفهوم تبعية الجمعية لمؤسسة عامة .

ومن حيث انه بتاريخ ١٥ من أغسطس سنة ١٩٦٦ صدر القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات وشركات القطاع العام ونصت المادة (٢) منه على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام هذا القانون تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبعيةها لمؤسسة عامة أخرى وبصت المادة (٤) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون المشار اليه على أن تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة ، كما نصت المادة (٥) على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية ويستفاد من جماع النصوص المقدمة أن المشرع في القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ قد اعتبر الجمعيات التعاونية التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكامه من الوحدات الاقتصادية وغنى عن القول أن النبعة هنا تفهم في نطاق المدلول الذي حدده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ وهو التشريع الذي كان قائما قبل صدور القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ ومقتضى ذلك أن الجمعيات التعاونية التي كانت قائمة فعلا وقانونا قبل العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ والتي كانت تساهم فيها المؤسسة العامة بأى حصة - اعتبرت بمقتضى نص المادة (٢) من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة ولم يجرج القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذي حل محل القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ عن المفهوم المتقدم نيبا يعتبر من الوحدات الاقتصادية من الجمعيات التعاونية إذ نص في المادة (٤) منه على أن تعتبر وحدة اقتصادية تابعة في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع مؤسسة عامة .

ومن حيث أنه لما كان ذلك ما تقدم وكان الثابت أن المؤسسة المصرية للتعاول الإنتاجي والصناعات الصغيرة ساهبت في رأس مال الجمعية التعاونية للانشاء والتصدير بعمياط بمبلغ ٥٠ جنيهها وكان الثابت كذلك أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المؤسسة المصرية للتعاونية للبناء والإسكان قد نص في المادة (٢) منه على أن يقل الإشراف

على الجمعيات التعاونية للانشاء والتعمير بالمحافظات المنشأة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ من المؤسسة المصرية للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة الى المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان فمن ثم تعتبر الجمعية التعاونية المذكورة من الوحدات الاقتصادية النابعة للمؤسسة التعاونية للبناء والاسكان باعتبار ان المؤسسة المصرية العامة للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة كانت تساهم فى رأس مال تلك الجمعية ببلغ ٥٠ جنيه وانه نقل الاثراف عليها من المؤسسة المذكورة الى المؤسسات التعاونية للبناء والاسكان .

( طعن ١٤٤٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٣/٢/١٧ )

## سادسا — قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية :

قاعدة رقم ( ٥٩٤ )

### المبدأ :

قرار مجلس الوزراء فى ١٧/٥/١٩٥٠ بكفالة الحكومة الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض واعانات من بنك التسليف الزراعى والتعاونى — مقتضى ذلك التزام الحكومة بفوائد التأخير عن القروض المشار اليها — حساب استحقاق هذه الفوائد يكون من تاريخ قيام المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى بمطالبة وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه القروض المستحقة — لا محل لاتخاذ المطالبة القضائية للحكومة اساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك فى هذه الحالة — اساس ذلك ما هو مستقر من اعتماد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى حدود العلاقة بين المصالح العامة.

### ملخص الفتوى :

انه بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ كملت الحكومة الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض واعانات من بنك التسليف الزراعى والتعاونى ، ولا ريب فى أن هذه الكفالة تشمل القروض وملحقاتها وذلك طبقا لنص المادة ٧٨١ من القانون المدنى . ومن ثم فان الحكومة تلزم بفوائد التأخير عن القروض المشار اليها .

وحيث انه بالنسبة لتاريخ استحقاق فوائد التأخير فان المادة ٢٢٦ من القانون المدنى تقضى بأنه « اذا كان محل الالتزام مبلغا من التمسود وكان معلوم المقدار وقت الطلب وتأخر المدين عن الوفاء به كان ملتزمًا بدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخير فوائد قدرها أربعة فى المائة فى المسائل المدنية وخمسة فى المائة فى المسائل التجارية ، وتسرى هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها ان لم يحدد الاتفاق أو العرف التجارى تاريخا آخر لسريتها ، وهذا كله ما لم ينص القانون على غير . . . . . »

وطبقا لهذه المادة فإن الأصل أن تسرى فوائد التأخير من تاريخ المطالبة القضائية بها ومن التاريخ الذى يحدده الاتفاق أو المصرف التجارى أو القانون .

وحيث أن المستفاد من الأوراق أنه لا يوجد اتفاق بين بنك التسليف الزراعى والتعاونى ووزارة الشؤون الاجتماعية بشأن تحديد تاريخ سريان فائدة التأخير عن القروض والإعانات التى تقدمها البنك الى الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية كما لم يتحقق وجود قانون أو عرف تجارى فى هذا الصدد يقضى بسريان فوائد التأخير من تاريخ معين ومن ثم يتعين إزاء ذلك القول بسريان الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية ، غير أنه لما كان افتاء الجمعية العمومية لقمى الفتوى والتشريع قد استقر على استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة ، كما جرى هذا الاتفاق بأن بنك التسليف الزراعى والتعاونى مؤسسة عامة وذلك حتى قبل صدور القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى ، ومن ثم فلا محل لإخاد المطالبة القضائية للحكومة أساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك عن القروض التى تقدمها للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية وإنما تحسب هذه الفوائد من تاريخ قيام المؤسسة بمطالبة الوزارة بهذه القروض المستحقة .

( فتوى ٥٥٤ فى ١٣/١١/١٩٧٤ )

قاعدة رقم ( ٥٩٥ )

المبدأ :

سعر فوائد التأخير بالنسبة للقروض التى حصلت عليها الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية يحسب على أساس ٢٤ استنادا الى أنها لا تعتبر فى حكم التاجر — لا وجه للقول بتخفيض السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الأساسى لبنك التسليف الزراعى والتعاونى أن يكون سعر فائدة الإقراض للجمعيات التعاونية أنفى من سعر فائدة الإقراض لغيرها

بمقدار ٢٪ على الأقل — أساس ذلك أن هذه المعاملة التفضيلية أنها تتعلق بالفائدة الاتفاقية المقررة للقروض وليس بالفائدة التعويضية التي تستحق في حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

### ملخص الفتوى :

انه بالنسبة لسعر الفائدة فإن المبرة هي بالمدين عند التمييز بين المسائل المدنية التي يكون سعر الفائدة فيها ٤٪ والمسائل التجارية التي يكون سعر الفائدة فيها ٥٪ ، فإذا كان المدين غير تاجر فالفائدة تحسب بالسعر القانوني في المسائل المدنية وهو ٤٪ حتى لو كان الدائن تاجرا والعملية غير تجارية .

ولما كانت الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية لا تعتبر في حكم التاجر فمن ثم كان مسعر الفائدة بالنسبة للقروض التي حصلت عليها هذه الجمعيات يحسب على أساس ٤٪ ولا سند في القول بتخفيض هذا السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الاساسي لبنك التسليف الزراعي والتعاوني من أن يكون سعر فائدة الاقراض للجمعيات التعاونية اقل من سعر فائدة الاقراض لغيرها بمقدار ٢٪ على الأقل ، ذلك ان هذه المعاملة التفضيلية أنها تتعلق بالفائدة الاتفاقية للقروض وليس بالفائدة التعويضية التي تستحق في حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى استحقاق المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعي والتعاوني فوائد تأخير بواقع ٤٪ عن القروض والاعانت التي قدمتها — بضمنل وزارة الشؤون الاجتماعية — للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية والتي لم تسدد سوى في ١٩٦٤/٦/٣٠ ، على أن تحسب هذه الفوائد اعتبارا من تاريخ تقييم المؤسسة بطلبية الوزارة بها .



الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
سنت	١٤/٢٢٧	سنوات
مى	١٥/٢٢٩	من
توظائف	٦/٢٤٥	الوظائف
والطاع	٢٦/٢٤٦	والقطاع
سنوات	٢/٢٥١	سنوات
الاولى	١٢/٢٥٦	الاولى
الثالث	٢٦/٢٨٠	الثالث
القانون	١٠/٤٢٧	القانون
مسيه	١٩/٤٤٥	سنة
الاجبيه	٥/٤٧٤	الاجنبية

رقم الايداع بدار الكتب المصرية ٨٧/٢٩١٥



## فهرس تفصلى

### ( الجزء الثانى عشر )

الصفحة	الموضوع
٥	تقدير الكفاية :
١١	الفصل الاول : مبادئ عامة .
١١	اولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحله هو فى طبيعته القانونية قرار ادارى نهائى .
١٣	ثانيا : مبدأ سنوية التقرير .
١٥	ثالثا : لا اثر للمخالفات التى وقعت من الموظف فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير .
٢٥	الفصل الثانى : اجراءات وضع تقارير الكفاية .
٢٥	اولا : مرض تفصلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفاية الموظف والاثار القانونية المترتبة على نهائيته .
٢٩	ثانيا : الفرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية
٣٠	ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات
٤٥	رابعا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد توجيى .
٤٦	خامسا : مراعاة المراحل التى يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى اجراء جوهرى .
٥٣	سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده ، وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بها للموظف من قبل .
٥٧	سابعا : التزام الاختصاص فبمن يعدون التقرير السنوى ضمانة جوهرية .

- ٥٨ : ثامنا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمي لاعداد التقرير استوفى التقرير اوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المفقدة .
- ٦٧ : تاسعا : جوار تدارك بعض النقص في التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين .
- ٧٠ : عابرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبيب اذا تبني هذا التقدير .
- ٧١ : حادي عشر : تعقيب رئيس المصلحة .
- ٧٨ : ثلثي عشر : وجوب تسبيب التعديل .
- ٨٩ : ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوي رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .
- ٩١ : رابع عشر : اذا انتهت المحكمة اى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف عن سنة معينة ؛ هدرته ، واستنصحت مستوى كفايته المقررة تقديرا سليما عن السنة الماضية .
- ٩٢ : خامس عشر : لفتت نظر العامل الى هبوط مستوى ادائه لعمله .
- ٩٦ : سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى أداء عمله .
- ١٠٢ : سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .
- ١٠٢ : ثامن عشر : سوء سمعة الموظف واثره على تقدير كفايته .
- ١٠٤ : الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .
- ١٠٤ : اولا : تقدير كفاية الموظف المريض .
- ١١٠ : ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول .
- ١١٢ : ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتدب او المعار .
- ١٢٢ : رابعا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب .
- ١٢٣ : خامسا : تقدير كفاية الموظف المرفد فى الاجازة دراسية .
- ١٢٥ : سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .
- ١٢٧ : سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالتقوات المسلحة .

الفصل الرابع : النظر في أمر من يحصل على تقريرين أو أكثر بمرتبة  
ضعيف .

١٣٠

أولا : الإحالة الى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب .

١٣٠

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التي حلت محل الهيئة  
المشكل منها مجلس التأديب للتعقيب على تقرير الكفاية  
بمرتبة ضعيف ، ما دام لم يبلغ أو يسحب من جهة  
الاختصاص .

١٣٥

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه  
تقريران بمرتبة ضعيف وصيرورة الاختصاص لذلك للجنة  
شئون العاملين .

١٣٧

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف  
بمرتبة ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر في  
الاسباب الحقيقية التي أفضت الى ضعفه في أداء أعباء  
وظيفته قبل تقرير ما يتخذ في شأنه .

١٣٩

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .

١٤١

سادسا : فقد أحد التقريرين المتقدمين عن الموظف بمرتبة

ضعيف لا يحول دون توقيع الأثر المترتب على ذلك .

١٤٦

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى إصابته بمرض  
عقلي فلا يترتب في حقه الأثر المقرر لتقديم تقريرين  
بمرتبة ضعيف .

١٤٨

الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العاملين في التعقيب على  
تقديرات الكفاية .

١٤٩

أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء  
ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على  
سبب تدل عليه الأوراق ومستخلصا استخلاصا سائفا  
منها ، ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الأخذ بتقديراتهم .

١٤٩

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادي  
للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدي عليها .

١٧٢

- ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعتبها على تقديرات الرؤساء . ١٨١
- رابعا : للجنة شئون الموظفين أن تتبع في تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التي تراها مؤدية إلى سلامة هذا التقدير . ١٨٢
- خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين أن تدخله في اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعتبها على تقديرات الرؤساء . ١٨٨
- سادسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير الذي أورده الرئيس المباشر والمدير المحلي . ٢٠٢
- سابعا : ضرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شئون العاملين أن تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر في ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بها في ذلك الترقية بالاختيار . ٢٠٥
- ثامنا : لا بطلان ان لم تتخذ اللجنة في الميعاد السنوي المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين . ٢٠٨
- تاسعا : محضر لجنة شئون الموظفين وسجلها . ٢٠٩
- الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف . ٢١١
- أولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطي في الترقية . ٢١١
- ثانيا : كفاية حساب السنة التي يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف . ٢١٦
- ثالثا : ترتيب الآثار التي كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد أعد بدرجة ضعيف هو أنسب تعويض . ٢١٨
- الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه . ٢١٩
- أولا : تقدير كفاية الموظف قرار اداري نهائي . ٢١٩

- ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف  
او دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله،  
والا كان التخلف عن ذلك اخلافاً بإجراء جوهري يستتبع  
٢٢٤ عدم نهائية التقارير . . .
- ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم  
٢٢٧ الطعن فيه خلال الميعاد .
- رابعا : التظلم من تقدير الكفاية .  
٢٢٨
- خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى  
٢٣٢ طبقتها لجنة شئون العاملين .
- الفصل الثامن : رقابة القضاء على تقارير الكفاية .  
٢٣٤
- أولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالإجراءات  
المقررة لدعوى الإلغاء أو ولاية التعتيب على تقدير  
٢٣٤ الكفاية يكون لقضاء الإلغاء .
- ثانيا : لا تعتيب للقضاء الإداري على تقديرات الكفاية ، لان  
ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء  
٢٣٧ الإداري أن ينصب نفسه مقامها .
- ثالثا : يراقب القضاء الإداري أسباب تقدير الكفاية متى  
٢٤٣ انصحت عنها جهة الإدارة .
- تكميل :**  
٢٥١
- الفصل الأول : التكليف بصفة عامة .  
٢٥٢
- أولا : الملف موظف عام .  
٢٥٢
- ثانيا : التكليف كإداة للتنمين فى الوظيفة العامة .  
٢٥٨
- ( أ ) التكليف أداة استثنائية للتعين فى الوظائف  
٢٥٨ العامة .
- ( ب ) التكليف والتمين صنفان فى خصوص الإثر  
٢٦٠ القانوني لشغل الوظيفة العامة .

- ٢٦١ ثالثا : تسوية المكلف المعين بمكافأة شاملة .
- ٢٦٣ رابعا : مد مدة التكليف .
- ٢٦٤ خامسا : استدعاء أو تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة .
- ( ١ ) هل يحتفظ المستدعى أو المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة العامة ببذل طبيعة العمل المقررة لوظيفته فى الجهة المستدعى أو المكلف منها ؟
- ٢٦٤ رايان .
- ( ب ) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من ضريقتى الدفاع والامن
- ٢٦٧ القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .
- ٢٧١ سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف .
- سابعاً : حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة أحد المكلفين من
- ٢٧٧ تهمة الامتناع عن التكليف .
- ٢٧٩ الفصل الثانى : تكليف المهندسين .
- الفرع الأول : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته .
- ٢٧٩ أولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته
- ٢٧٩ ثانيا : أمر التكليف يصدر من الوزير المختص أو ممن فوضه فى اصداره .
- ٢٩٢ ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم ان يقتصر على مدة واحدة .
- ٢٩٤ رابعا : التزام المهندس باداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجديد .
- ٢٩٥ خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف .
- ٢٩٧ سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمل .
- ٣١٤ سابعاً : العقاب الجنائى للمهندس المخلف عن التكليف .
- ٣١٦

- ٢١٩ ثانيا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة .
- ٢٢١ تاسعا : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات .
- الفرع الثاني : تكليف المهندسين عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .
- ٢٢٤ الفرع الثالث : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ .
- ٢٢٥
- ٢٥٢ الفصل الثالث : تكليف طوائف اخرى غير المهندسين .
- الفرع الاول : تكليف الاطباء والصيدالة وأطباء الاسنان ( القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ ) .
- ٢٥٣
- الفرع الثاني : تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المعيد ( القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ ) .
- ٢٥٩
- الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم ( القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ )
- ٢٦٥
- ٢٦٧ تقيفون .
- ٢٧٢ تمويين .
- ٢٧٥ الفصل الاول : تسعير جبرى .
- ٢٨٤ الفصل الثاني : سلطة وزير التموين .
- ٤١٤ الفصل الثالث : مواد تموينية .
- ٤٢٣ الفصل الرابع : مسائل متنوعة .
- ٤٢٩ تهريب جمركى .

٤٤٩	جامعة :
٤٥١	الفصل الأول : السلطات الجامعية .
٤٥١	الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات .
٤٦١	الفرع الثانى : مدير الجامعة .
٤٦٩	الفرع الثالث : مجلس الجامعة .
٤٩٤	الفرع الرابع : عميد الكلية .
٥٠١	الفرع الخامس : اللجنة العلمية لفحص الإنتاج العلمى .
٥٢٢	الفصل الثانى : شغل وظائف هيئة التدريس .
٥٢٣	الفرع الاول : التعيين فى وظائف هيئة التدريس .
٥٥٧	الفرع الثانى : التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى .
٥٧٥	الفرع الثالث : التعيين فى وظيفة أستاذ .
٥٨٦	الفرع الرابع : التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد .
٦٠٧	الفرع الخامس : التعيين فى وظيفة مدرس .
٦٢٨	الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس أستاذا متفرغا بعد بلوغه السن القانونية .
٦٤٩	الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد .
٦٥٢	الفرع الثامن : المعيد .
٦٧٩	الفصل الثالث : شئون أعضاء هيئة التدريس .
٦٧٩	للفرع الأول : الإجازات والمنح الدراسية .
٦٨٧	الفرع الثانى : الذنب والإعارة .
٦٩٤	الفرع الثالث — مزاولة أعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة .
٦٩٤	أولا : مزاولة أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب العمل فى الخارج .



٦٩٨	ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والتدريس بإعطاء الاستشارة لشركة مساهمة .
٧٠٠	الفرع الرابع : الاجازة الخاصة لرعاية الطفل .
٧٠١	الفرع الخامس : تخفيض المدة اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات .
٧٠٢	الفرع السادس : اقدمية أعضاء هيئة التدريس .
٧٠٨	الفرع السابع : نقل أعضاء هيئة التدريس .
٧١٨	الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس .
٧٣٥	الفرع التاسع : احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش .
٧٤١	الفصل الرابع : المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس .
٧٤١	الفرع الأول : المرتب .
٧٦٨	الفرع الثاني : اعانة غلاء المعيشة .
٧٧٥	الفرع الثالث : العلاوة الدورية .
٨٠٣	الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا .
٨٠٦	الفرع الخامس : العلاوة الإضافية أو الخاصة .
٨١٢	الفرع السادس : علاوة خاصة للمعيد .
٨١٤	الفرع السابع : علاوة الترقية .
٨٢٨	الفرع الثامن : البدلات .
٨٢٨	— بدل تمثيل .
٨٣٦	— بدل الجامعة .
٨٤٧	— بدل عمادة .
٨٥١	— بدل تفرغ .
٨٥٨	— بدل سفر وانتقال .
٨٦١	— بدل اغتراب .

- ٨٦٤ الفرع التاسع : مكافأة الانتداب للتدريس .
- ٨٧٦ — مكافأة الأستاذ المتفرغ .
- المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط في مرحلتها الانتشائية .
- ٨٨٧
- ٨٩٠ الفرع العاشر : معاش أعضاء هيئة التدريس .
- ٩٠٢ الفصل الخامس : تأديب أعضاء هيئة التدريس .
- ٩٠٢ الفرع الأول : جرائم تأديبية .
- ٩١٢ الفرع الثاني : إجراءات تأديبية .
- ٩٤٠ الفصل السادس : أحكام خاصة ببعض الجامعات .
- ٩٤٠ الفرع الأول : جامعة فاروق الأول ( الاسكندرية ) .
- ٩٤١ الفرع الثاني : جامعة ابراهيم باشا الكبير ( عين شمس ) .
- ٩٥٤ الفرع الثالث : جامعة الأزهر .
- ٩٧٠ الفصل السابع : مسائل متنوعة .
- ٩٧٠ الفرع الأول : استقلال الجامعة ببيزانتيتها .
- ٩٧٠ الفرع الثاني — المدن الجامعية .
- ٩٧٧ جـ ————— .
- ٩٨٥ جريدة رسمية .
- ٩٨٩ جمع بين وظيفتين :
- ٩٩١ الفصل الأول : ضوابط الجمع بين وظيفتين .
- أولا : طالما لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعمين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .
- ( ا ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعمين دون التدب .
- ( ب ) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين في حالة الاعارة .
- ١٠٠١

- ( ج ) أمثلة لحالات ندب واعارة ينتهى بمها حظر الجمع بين وظيفتين . ١٠٠٤
- ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة موقوفنا لا يسرى على هذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين . ١٠٠٧
- ثالثا : لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتهاء علاقة التبعية التى هى جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل النردى . ١٠٢٥
- رابعا : حظر الجمع بين الوظيفتين لا يمتد الى التعيين باحد اشخاص القانون الدولى العام . ١٠٣٣
- خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المادى أو عدم تقاضى الاجر . ١٠٣٨
- سادسا : الترخيص بالعمل فى جهة خاصة . ١٠٤١
- سابعا : استصدار الترخيص بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية . ١٠٤٣
- ثامنا : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الادارية . ١٠٤٥
- الفصل الثانى : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين . ١٠٤٨
- الفصل الثالث : حالات لا تعتبر جمعا بين وظيفتين . ١٠٧١
- جميعية :** ١١٠١
- الفصل الاول : مسائل عامة . ١١٠٣
- أولا : رفض شهر الجمعية . ١١٠٣
- ثانيا : حظر انشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات والمنظمات . ١١٠٤
- ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة . ١١٠٧
- رابعا : القرارات الصادرة من الجمعية والفاؤها تضائيا . ١١١٠
- الفصل الثانى : جمعيات خيرية . ١١١١
- الفصل الثالث : جمعيات الاخوار والاعانت . ١١٢٥

- الفصل الرابع : جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة . ١١٢١
- أولا : الجمعية الزراعية . ١١٢١
- ثانيا : جمعية الأسماك . ١١٢٧
- ثالثا : جمعية نشر الثقافة العمالية . ١١٤٠
- رابعا : مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية . ١١٤٢
- خامسا : رابطة مرشدى هيئة قناة السويس . ١١٤٦
- الفصل الخامس : جمعيات تعاونية . ١١٤٩
- أولا : تأسيس الجمعيات التعاونية والإشراف عليها . ١١٤٩
- ( أ ) تأسيس الجمعيات التعاونية والاسهام فى رأسمالها . ١١٤٩
- ( ب ) الإشراف على الجمعيات التعاونية . ١١٥٣
- ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية . ١١٥٨
- ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الإنتاجية . ١١٦٢
- رابعا : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية . ١١٦٤
- ( أ ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التعمين فيها . ١١٦٤
- ( ب ) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لعانة غلاء المعيشة . ١١٦٦
- ( ج ) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنيلابة الادارية والمحاكمات التأديبية . ١١٦٩
- خامسا : اعفاءات من الضريبة والرسوم . ١١٧٥
- سادسا : تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من الحكومة . ١١٨١
- الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة ١١٨٣
- أولا : جمعية تعاونية تعليمية ( المعاهد التوجيهية ) . ١١٨٣
- ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن . ١١٨٨
- ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية . ١١٩٠
- رابعا : الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعى . ١١٩٥
- خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتصدير بحافظة دمياط . ١١٩٩
- سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية . ١٢٠٤

## سلسلة أعمال الدار العربية للموسوعات

( حصن الفتوى - محكم )

خلال أكثر من ربع قرن مضى

لولا - المؤلفات :

١ - المدونة المالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
« الجزء الأول » .

٢ - المدونة المالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
« الجزء الثاني » .

٣ - المدونة المالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
« الجزء الثالث » .

٤ - المدونة المالية في قوانين أصالة العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر المقارى .

٧ - ملحق المدونة المالية في قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة المالية في قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : ( ٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات الاجتماعية .

٢ - موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : ( ١١ مجلدا - ٢٦ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ - الموسوعة التشريعية الحديثة : ( ٢٦ مجلدا - ٤٨ ألف صفحة ) .  
وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ - موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : ( ١٥ جزء - ١٢ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة الطبية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها ، بالإضافة إلى الأبحاث العلمية التي تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها ( المراجع الأجنبية والأوروبية ) .

٥ - موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : ( ٣ جزء - ٣ آلاف صفحة نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧ ) .  
وتتضمن عرضا حديثا للنواحي التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ - موسوعة تاريخ مصر الحديث : ( جزئين - الفين صفحة ) .  
وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها ( قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها ) .

( نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧ ) .

٧ - الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : ( ٣ أجزاء - ألفين صفحة ) ( نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧ )

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشاطات الدولة والأفراد .

٨ - موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : ( ٢٧٠ جزء ) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم في مصر وسائر الدول العربية بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : ( ٥ أجزاء - ٥ آلاف صفحة ) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التطبيق عليها بأراء فقهاء القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية السمحاء وأحكام المحاكم في مصر والعراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : ( ٢ أجزاء - ٣ آلاف صفحة ) .

وتتضمن عرضا أبجديا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التطبيق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز : ( سبعة أجزاء - ٧ آلاف صفحة ) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهيكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ - الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : ( ٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ موقية ترتيبا موضوعيا وأبجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التطبيق على قانون المسطرة المدنية المغربي : ( جزآن ) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة إلى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

#### ١٤ - التطبيق على قانون المسطرة الجنائية المغربي : ( ثلاثة اجزاء ) .

ويتضمن شرحا وانبا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالاضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

#### ١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي اقترنها محكمة

النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا ( ٢٥ جزء مع الفهارس ) .

#### ١٦ - الموسوعة الاعلامية الحديثة لمدينة جدة :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بمدينة جدة ( بالكلمة والصورة ) .

#### ١٧ - الموسوعة الادارية الحديثة : وتتضمن مبادئ المحكة الادارية

الطليما منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادئ وقفاوى الجمعية المومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ ( حوالى ٢٤ جزء ) .









